

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji

Analysis of the Labor Market in Hradec Králové Region

DP-EF-KEK-2010-14

VENDULA HLAVATÁ

Vedoucí práce: Ing. Iva Nedomlelová, Ph.D. – KEK

Konzultant: Ing. Blanka Švorcová, Úřad práce v Hradci Králové

Počet stran 73

Počet příloh 2

7. 5. 2010

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 7. 5. 2010

Anotace

Cílem práce je analýza trhu práce v Královéhradeckém kraji, především vývoje nezaměstnanosti od roku 2000 do současnosti. Úroveň nezaměstnanosti ovlivňuje celá řada faktorů. V práci jsou vymezeny podstatné determinanty ovlivňující její vývoj v kraji. Vývoj jednotlivých ukazatelů je sledován jak za kraj celkem, tak v rámci jednotlivých okresů, výsledky jsou porovnány s vývojem ostatních krajů v ČR. Dále jsou vymezeny problémové skupiny trhu práce v kraji. Datovou základnou jsou především údaje úřadu práce v Hradci Králové, Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Práce obsahuje teoretické aspekty a specifikace trhu práce. Je zde charakterizována nezaměstnanost, způsob jejího měření, státní politika zaměstnanosti – pasivní a aktivní a její fungování v ČR. Práce vymezuje hlavní subjekty působící na trhu práce v České republice. Charakterizován je Královéhradecký kraj a místní trh práce. Na závěr jsou získané poznatky shrnuty.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti.

Anotation

The aim of this thesis is the Analysis of the labor market in Hradec Králové region. The thesis describes the progress of unemployment from year 2000 till present. The level of unemployment is influenced with a lot of factors. The thesis defines essential factors, which influence the progress of unemployment in Hradec Králové region. The indexes are observed in whole region, in districts of the region and they are compared with another regions in the CR. There are defined problems groups of the labor market in the region. The dates are taken from Employment Office in Hradec Králové, Czech Statistical Office and others. The thesis contains theoretical aspects and specifics of labor market. There is described unemployment, way of measurement, employment policy – passive and active and working of employment policy in Czech Republic. The thesis defines the main subjects of the labor market in CR. It contains characteristics of Hradec Králové region and local labor market. At the end are summarized all the facts.

Keywords: employment, unemployment, labor market, unemployment rate, employment policy.

OBSAH

1	ÚVOD	12
2	TRH PRÁCE	14
2.1	Teoreticko-ekonomické přístupy k trhu práce	14
2.2	Nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce.....	18
2.3	Specifika fungování trhu práce.....	19
2.4	Segmentace trhu práce	21
2.5	Nezaměstnanost	22
2.5.1	Druhy nezaměstnanosti	24
2.5.2	Měření nezaměstnanosti	26
2.5.3	Problémy související s nezaměstnaností.....	27
2.6	Náklady spojené s nezaměstnaností.....	29
2.7	Politika zaměstnanosti	30
2.7.1	Aktivní politika zaměstnanosti	31
2.7.2	Pasivní politika zaměstnanosti	35
2.7.3	Hlavní subjekty politiky zaměstnanosti v ČR	35
2.7.4	Politika zaměstnanosti v ČR.....	38
3	KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ.....	43
3.1	Základní charakteristika kraje.....	43
3.2	Obyvatelstvo kraje	45
3.3	Okresy kraje	47
4	VÝVOJ TRHU PRÁCE V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI	50
4.1	Zaměstnanost, počty uchazečů, volná pracovní místa a počty zaměstnavatelů	50

4.1.1	Největší zaměstnavatelé kraje	55
4.2	Nezaměstnanost	57
4.3	Determinanty nezaměstnanosti.....	63
4.4	Analýza problémových skupin.....	66
4.5	Politika zaměstnanosti	75
5	ZÁVĚR.....	79
	SEZNAM LITERATURY	85
	SEZNAM PŘÍLOH.....	87

Seznam zkratek

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti
CEE – Region střední a východní Evropy
ČR – Česká republika
ESF – Evropský sociální fond
EU – Evropská unie
HK – Hradec Králové
HKK – Královéhradecký kraj
HMU – Hospodářská měnová unie
CHKO – Chráněná krajinná oblast
CHPD – Chráněné pracovní dílny
CHPM – Chráněná pracovní místa
IG – Integrated Guidelines (Integrované hlavní směry)
JC – Jičín
JHC – Jihočeský kraj
JHM – Jihomoravský kraj
JPD3 – Jednotný programový dokument pro cíl 3 hl. města Praha
ILO – Mezinárodní organizace práce
IT – Informační technologie
KVK – Karlovarský kraj
LBK – Liberecký kraj
LCD – Liquid Crystal Display
MD – Mateřská dovolená
MF ČR – Ministerstvo financí České republiky
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK – Moravskoslezský kraj
NA – Náchod
OLK – Olomoucký kraj
OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ – Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

OZP – Osoba se zdravotním postižením
PAK – Pardubický kraj
PHA – Hlavní město Praha
PLK – Plzeňský kraj
PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti
RD – Rodičovská dovolená
RK – Rychnov nad Kněžnou
STC – Středočeský kraj
SÚPM – Společensky účelná pracovní místa
SVČ – Samostatná výdělečná činnost
SWOT – Strenghts – Weaknesses – Opportunities – Threats
TU – Trutnov
ULK – Ústecký kraj
ÚP – Úřad práce
VPM – Volné pracovní místo
VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil
VYS – Vysočina
ZLK – Zlínský kraj

Seznam tabulek

Tab. 1 – Geografické a statistické údaje kraje

Tab. 2 – Průměrný věk

Tab. 3 – Zaměstnaní celkem

Tab. 4 – Vzdělanostní struktura volných míst nabízených prostřednictvím ÚP k 31.12.2010

Tab. 5 – Vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném období v jednotlivých krajích ČR

Tab. 6 – Počet uchazečů na 1 VPM

Tab. 7 – Počty OZP mezi uchazeči v jednotlivých okresech k 31.12.2009

Tab. 8 – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009

Tab. 9 – Aktivní politika zaměstnanosti za rok 2009

Seznam obrázků

- Obr. 1 – Královéhradecký kraj
- Obr. 2 – Složení obyvatel kraje dle pohlaví
- Obr. 3 – Věková struktura obyvatel
- Obr. 4 – Okresy kraje
- Obr. 5 – Rozloha okresů kraje v procentech
- Obr. 6 – Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání
- Obr. 7 – Porovnání počtu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání
v Královéhradeckém kraji
- Obr. 8 – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
- Obr. 9 – Míra registrované nezaměstnanosti celkem (%)
- Obr. 10 – Neumístění uchazeči podle pohlaví v %
- Obr. 11 – Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje
- Obr. 12 – Vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji 2010
- Obr. 13 – Podíl uchazečů do 19 let a nad 50 let k 31.12.2009
- Obr. 14 – Podíl uchazečů podle délky evidence k 31.12.2009
- Obr. 15 – Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání k 31.3.2010
- Obr. 16 – Podíl uchazečů do 19 let a nad 50 let k 31.3.2010
- Obr. 17 – Podíl uchazečů podle délky evidence k 31.3.2010

1 ÚVOD

Nezaměstnanost vstoupila do našeho života poměrně nedávno, před rokem 1989 v ČR v podstatě neexistovala. Změny nastávaly postupně a byly způsobeny především přechodem z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní. Součástí ekonomické reality v ČR není tedy tak dlouho, ale ekonomové se jí zabývají již celou řadu let. V současné době je součástí každodenního života, ať již se nás týká přímo či ne.

Nezaměstnanost patří mezi základní makroekonomické ukazatele, které vypovídají o stavu ekonomiky daného státu. Je zřejmě nejsledovanější charakteristikou trhu práce. Zároveň je to jeden z nejzávažnějších a nejdiskutovanějších problémů mnoha ekonomik. Míra nezaměstnanosti v ČR měla od konce roku 2008 tendenci růst. Zvýšení registrované míry nezaměstnanosti se projevilo i v jednotlivých krajích a okresech republiky. Práce zkoumá i důvod tohoto zvýšení.

Nezaměstnanost zasahuje některé oblasti republiky více než jiné. Jsou okresy a kraje s vyšší mírou nezaměstnanosti a některé s nižší. Práce se zaměřuje na analýzu trhu práce v Královéhradeckém kraji. Cílem je zmapovat vývoj na trhu práce, především nezaměstnanosti v kraji od roku 2000 do současnosti, vymezení podstatných determinantů jejího vývoje a charakteristika problémových skupin trhu práce v Královéhradeckém kraji.

Hlavními zdroji údajů jsou statistiky Úřadu práce v Hradci Králové, Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a mnoho dalších. K přehledné a názorné ilustraci slouží řada grafů a tabulek.

První kapitola práce je zaměřena teoreticky. Je zde vymezen trh práce, jeho specifika, teoreticko-ekonomické přístupy k trhu práce a jeho fungování. Dále je uvedena definice nezaměstnanosti, její druhy a způsob měření. Práce se zabývá i důsledky nezaměstnanosti. Definuje politiku zaměstnanosti, její fungování a praktickou aplikaci. Popsána je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, její fungování v České republice a jsou zde charakterizovány hlavní dokumenty jimiž se politika zaměstnanosti v České republice řídí.

Následující kapitola charakterizuje Královéhradecký kraj (polohu, obyvatelstvo, jednotlivé okresy apod.).

Poslední kapitola práce se zabývá skutečným vývojem nezaměstnanosti v kraji a v jeho jednotlivých okresech ve vymezeném období, faktory, které na ní mají vliv a problémovými skupinami trhu práce. Jsou zde uvedeni největší zaměstnavatelé kraje.

Samotná nezaměstnanost je ovlivňována celou řadou faktorů, ať již na úrovni národní či nadnárodní. Statistickým zpracováním je ověřována hypotéza, že mezi hlavní determinanty vývoje nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji patří především věk uchazečů, pohlaví, kvalifikace pracovní síly a mobilita pracovních sil. V současné době se mezi hlavní determinanty řadí také přetrvávající celosvětová ekonomická krize, která má samozřejmě dopad na národní ekonomiku ČR.

Práce se zabývá i problémovými skupinami trhu práce v kraji. Výzkum ověřuje hypotézu, zda mezi nejvíce problémové skupiny patří uchazeči se zdravotním postižením, mladiství, uchazeči starší 50 let a také evidovaní déle jak 12 měsíců. Práce ověřuje, které problémové skupiny jsou nejvíce zastoupeny v Královéhradeckém kraji.

Při analýze trhu práce je důležité sledovat poptávku i nabídku práce a vztahy mezi nimi, které nejlépe vystihuje počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. I touto charakteristikou se práce zabývá.

V závěru je uvedeno shrnutí všech získaných poznatků. Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti a podstatných determinantů, které ji ovlivňují, a problémových skupin trhu práce v Královéhradeckém kraji. Jsou zde ověřeny výše uvedené hypotézy.

2 TRH PRÁCE

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce. Na něm se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda.

Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.

Trh práce řeší dva úkoly:

- zabezpečit ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní apod.), tzn. že umožní produkci statků a služeb,
- zabezpečit zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy (význam má ale např. i zajištění určité sociální pozice, prestiže, seberealizace apod.), a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Na trhu práce však zcela nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce (mzdou), což způsobuje jeho specifické fungování [2].

2.1 Teoreticko-ekonomické přístupy k trhu práce

V ekonomické teorii se setkáváme s několika přístupy k trhu práce. Jsou to především klasický, neoklasický a keynesovský.

Klasický přístup

Podle klasicizmu má hospodářství svůj vlastní přirozený, spontánní řád a řídí se přirozenými zákony, které jsou nezávislé na vůli a rozhodování lidí. Tyto zákony je třeba zkoumat, analyzovat a poznávat, ale nelze je měnit. Z toho plyne liberalizmus klasiků v oblasti hospodářské politiky a zdrženlivosti v oblasti státních zásahů.

Velikost zaměstnanosti je v paradigmatu klasické ekonomie funkcí akumulace kapitálu. Poptávka po práci se zvyšuje s růstem národního bohatství a nejvyšší mzdy jsou v zemích, které bohatnou nejrychleji.

Klasikové rozlišovali tzv. přirozenou mzdu, to byla taková výše mzdy, k níž tato dlouhodobě směřovala, a tržní mzdu, krátkodobě ovlivněnou poptávkou po práci, která oscilovala kolem mzdy přirozené.

Pokud by byl nedostatek pracovníků, museli by je zaměstnavatelé přeplácat. Nastala by nouze o zaměstnání, pracovníci by byli nuceni se podbízet a mzdy by se snížily na tu nejnižší úroveň, pod níž by už člověk nemohl žít jako člověk.

Peněžní cenu práce determinuje nejen poptávka po práci, ale také ceny potravin a dalších životních prostředků. Nedostatek snižuje poptávku po práci a může způsobit i snížení ceny práce. Pružný vztah mezi počtem pracovníků a proměnlivou hodnotou existenčního minima vylučoval existenci dlouhodobě nezaměstnaných [1].

Neoklasický přístup

Spotřebitel se stal v novém paradigmatu nositelem suverénních rozhodování a jeho preference pak byly vnímány jako primární hybná síla tržního systému. Rozhodování spotřebitelů a firem zkoumá tento přístup prostřednictvím mezních veličin.

Neoklasická teorie zaměstnanosti se opírá o dvě základní výchozí teze:

- Mzda se rovná příjmu z mezního produktu práce.
- Na trhu je zaměstnáno takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu práce právě rovná mezní újmě z práce.

Ten kdo práci nabízí, nepůjde pod úroveň mezní újmy z práce, která představuje dolní hranici. Pokud by byla mzda pod její úrovní, odmítl by za ni pracovat a nabídl by nižší množství práce. Poptávající firma sleduje horní hranici: nevyplatí vyšší mzdu, než je příjem z mezního produktu práce. Jinak by snižovala zaměstnanost. Rovnováha na trhu práce pak nastává v bodě, kde se tyto hranice rovnají, tedy kde se mezní újma z práce

právě rovná příjmu z mezního produktu práce. Ustanovuje se rovnovážná zaměstnanost a rovnovážná mzdová sazba. V neoklasickém systému jde o reálnou mzdovou sazbu.

Reálná mzda odpovídá plné zaměstnanosti, tedy maximální zaměstnanosti, která je slučitelná s danou reálnou mzdou.

Neoklasické fungování trhu nevylučuje frikční nezaměstnanost: v důsledku prodlení vyhledávání a přechodu na nové, výhodnější pracovní místo existuje vždy určité množství nepoužívaných zdrojů. Kromě toho může dojít k tomu, že pracovník nechce nebo nemůže přistoupit na mzdu odpovídající mezní produktivitě. To může být důsledkem zákonů či sociálních zvyklostí, kolektivních smluv či subjektivního přesvědčení. Neoklasické fungování trhu připouští možnost existence *dobrovolné nezaměstnanosti*. Při existenci dobrovolné nezaměstnanosti, existuje podle neoklasické ekonomie tzv. *plná zaměstnanost*.

Pokud platí neoklasické požadavky, nemůže dojít k žádné jiné nezaměstnanosti (existuje pouze dobrovolná nezaměstnanost), neboť reálné mzdy se pružně pohybují a vyčišťují pracovní trhy od převisů nabídky práce či poptávky po ní. Přirozeně se má za to, že nabídka práce je citlivá na reálné mzdové sazby.

Neoklasická ekonomie předpokládá tržní konkurenci a dokonale pružnou reálnou mzdovou sazbu, která v každém okamžiku na každém trhu práce vyrovnává eventuální nerovnováhy mezi poptávaným a nabízeným množstvím práce a nastoluje novou rovnováhu.

Nezaměstnanost je tedy především důsledkem mzdové politiky, která se včas nepřizpůsobuje změnám funkce reálné poptávky po práci. *Nedobrovolná nezaměstnanost* na takto fungujících trzích tedy nemůže vzniknout [1].

Keynesovský přístup

J. M. Keynes argumentoval, že nabídka práce nezávisí na reálných mzdách, ale na mzdách nominálních.

Podle Keynese rozhodování o poptávce po práci a o nabídce práce probíhá podle nominálních veličin. Nominální mzdy jsou ale směrem dolů strnulé a brání snížení reálných mezd tak, aby se automaticky zlikvidovala nedobrovolná nezaměstnanost. Navíc se mzdy mění pomaleji než ceny, takže ani při poklesu nominálních mezd se reálné mzdy nesníží tak, jak by bylo třeba pro vyčištění trhů práce.

Příčinou nezaměstnanosti podle Keynese není strnulost mezd, ale nedostatečná efektivní poptávka. Ekonomický systém se pak může ocitnout ve stabilní rovnováze se zaměstnaností na úrovni nižší, než je plná zaměstnanost. Nedostatečnost efektivní poptávky často způsobuje, že se růst zaměstnanosti zastaví dříve, než by byla dosažena plná zaměstnanost.

Keynes došel k závěru, že neoklasická ekonomie je speciálním případem, popisujícím ekonomiku plné zaměstnanosti: a to je podle něho způsob, jak bychom si přáli, aby ekonomika fungovala. Ovšem kapitalistická ekonomika ve 20. století se může na dlouhou dobu dostat do stavu neplné zaměstnanosti, čili do rovnováhy při existenci nedobrovolné nezaměstnanosti [1].

Shrnutí – klasický přístup předpokládá přirozené fungování trhu a neexistenci nezaměstnanosti. Neoklasická ekonomie připouští existenci nezaměstnanosti, ale pouze dobrovolné a keynesovský přístup připouští i existenci nedobrovolné nezaměstnanosti.

2.2 Nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce

Základní jednotkou, která reprezentuje *nabídkovou stranu*, je domácnost, resp. její členové. Především zde se realizuje spotřeba a zde také probíhá základní volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce, a pokud ano, za jakých podmínek. Jde o to, zda bude preferována spotřeba, tj. objem peněžních příjmů, a tedy nabízeno větší množství práce (pracovního času) nebo zda bude upřednostněn objem volného času a péče o rodinu.

V ekonomické teorii se hovoří o vzájemném působení dvou sil, o substitučním a důchodovém efektu. *Substituční efekt* vyjadřuje stav, kdy vyšší mzdy zvyšují zájem o práci, vyzývají k většímu využití disponibilního času a tím omezují objem volného času.

Důchodový efekt se projevuje tehdy, když domácnost má stabilizovanou úroveň saturace potřeb a není nucena nabízet větší množství práce, protože stanovené životní úrovně dosáhne při rostoucí úrovni příjmů s daným objemem nabízené práce.

Obecně platí, že substituční efekt převažuje nad důchodovým, tj. při růstu mezd roste nabízené množství práce. Avšak rozhodování o tom, který ze zmíněných efektů převáží, je podmíněno řadou sociálních a ekonomických faktorů [3].

Poptávkovou stranu na trhu práce reprezentují podniky (zaměstnavatelé), jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku. Rozsah poptávky po práci je ovlivněn především dvěma faktory:

- a) přijetím nových pracovních sil se sice zvýší celková produkce podniku, současně se ale
- b) zvýší mzdové náklady.

Optimální rozsah zaměstnanosti je tedy ten, kdy se toto zvýšení produkce rovná reálné mzdě. Pokud reálná mzda roste, podnik v zájmu zachování maximálního možného zisku bude snižovat poptávku po pracovní síle. Pokud reálná mzda klesá, podniku se vyplatí zvyšovat zaměstnanost [3].

Chování podniků i domácností je ovlivňováno celou řadou různých faktorů, které na ně působí.

Cílovým stavem na trhu práce je samozřejmě jeho *rovnováha*. Je to stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí, a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při reálné mzdě chtějí najmout.

Ekonomika v tomto průsečíku (rovnováha na trhu práce) funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti. Existuje sice krátkodobá strukturální a frikční nezaměstnanost, neexistuje ale dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost, protože všichni, kteří chtějí pracovat, pracují.

I rovnováha na trhu práce je ovlivněna celou řadou faktorů. Nejvýznamnější roli mezi faktory ovlivňujícími tuto rovnováhu hraje *systém sociální politiky*, nastavující mantinely ve sféře zaměstnanosti i ve mzdové oblasti. Tento systém by měl ochraňovat ty, kteří se nikoliv vlastní vinou ocitli bez zaměstnání, a také by měl motivovat na straně druhé k hledání nového zaměstnání [3].

2.3 Specifika fungování trhu práce

Stejně jako na jiných trzích stojí i na trhu práce nabídka a poptávka ve vzájemné soutěži. Na trhu práce však zcela nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tj. mzdy.

Nyní se zaměříme na některé hlavní příčiny, proč standardní přizpůsobovací tržní mechanismus je v případě trhu práce zeslaben.

- Předmětem směny na tomto trhu je práce. Ta je neoddělitelná od osobnosti člověka. Ti, co práci prodávají (zaměstnanci), i ti, co práci kupují (zaměstnavatelé, firmy), uplatňují různé preference. Nerozhodují se jenom podle ceny práce (mzdy),

ale podle řady dalších skutečností. Ve hře není jen sama cena práce, ale i jiné preference.

- Přizpůsobování nabídky a poptávky podle ceny práce (mzdy) je do určité míry deformováno i tím, že firmy se snaží udržet si určitý kmenový počet kvalitních pracovníků, do jejichž kvalifikace zpravidla investují. Stejně i zaměstnanci mají často zájem setrvat u firmy. V důsledku obou těchto skutečností je citlivost mezd na změny v nabídce práce a poptávce nižší.
- Trh práce je ve značné míře segmentován. Existuje značné množství trhů práce.¹ Segmentace vyplývá v podstatě jednak z enormní rozdílnosti mezi lidmi a pracovními místy a jednak z územní alokace trhů práce. Segmentace trhu práce má za následek snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků v různých územích.
- Na trhu práce se projevuje vliv kolektivního vyjednávání na mzdy. Odbory usilují o vyšší mzdy, o zvýšení ceny práce. V procesu kolektivního vyjednávání jsou dohodnuty určité parametry mzdového vývoje v závislosti na ekonomickém vývoji. Administrativním zásahem je tedy mzda posunuta na vyšší úroveň a vyvolává pokles efektivnosti.
- Trh práce je také výrazně ovlivňován ze strany státu. Jde zejména o pracovní zákonodárství, jako je např. úprava pracovní doby, stanovování minimální mzdy, dále podmínky penzionování, délka školní docházky aj., což významně ovlivňuje stranu nabídky práce.

Trh práce tedy svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti – se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady. Je příliš rigidní, regulovaný, pracovníci jsou nadměrně finančně honorováni a výše mezd je z trhu práce vylučuje.

Trh práce ve skutečnosti není typickým konkurenčním trhem, ale trhem administrativně značně regulovaným [2].

¹ viz. kapitola 2.4 Segmentace trhu práce

2.4 Segmentace trhu práce

Trh práce se dělí na velký počet dílčích trhů, na kterých platí různá pravidla obsazování pracovních míst a jejich mzdového i nemzdového ohodnocení, různá úroveň definice pracovních jistot a různá míra realizace zájmů zúčastněných aktérů.

Segmentační procesy jsou důsledkem sociálně-ekonomických změn. Vyjadřují potřebu diferenciací mezi jednotlivými součástmi trhu práce podle toho, jaký je jejich význam v sociální a ekonomické struktuře společnosti, jak dynamický je jejich vývoj, jaké možnosti nabízejí oběma aktérům – zaměstnavatelům a pracovní síle – a co za to od nich vyžadují.

Trh práce je tedy množinou vzájemně se prolínajících a ovlivňujících segmentů, neustále se vyvíjejících podle toho, jakým vývojem prochází celá společnost [3].

Základní dělení trhu práce:

Primární trh práce

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd [5].

Sekundární trh práce

Je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde

snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. Existuje tu totiž velká fluktuace pracovníků. Je zde malá či nulová možnost zvýšení kvalifikace [5].

Formální trh práce

Formální trh práce představuje trh oficiálních pracovních příležitostí, které jsou například nabízeny prostřednictvím úřadů práce apod.

Neformální trh práce

Neformální trh práce je většinou mimo kontrolu oficiálních institucí, které zprostředkovávají zaměstnání a týká se aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky², samozásobitelství a domácích prací.

Externí a interní trh práce

Rozlišuje se též mezi interním trhem práce uvnitř jednotlivých podniků a vnějším trhem (externím), na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují [5].

2.5 Nezaměstnanost

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický a sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti.

Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Po roce 1989 se stala realitou i v české společnosti, která do té doby nezaměstnanost jako takovou neznala [2].

² Jde o různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony.

Za nezaměstnaného se (podle definice Eurostatu) považují všechny osoby 15-ti leté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři základní podmínky:

- 1) Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.
- 2) Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace na úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.
- 3) Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referovaného období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní [4].

Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat.

K rizikovým skupinám na trhu práce patří zejména ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci v předdůchodovém věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencovaná např. podle profesí i z hlediska oblasti. Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti [2].

2.5.1 Druhy nezaměstnanosti

K rozboru, analýze a poznání problémů nezaměstnanosti a v neposlední řadě ke způsobu jejího řešení slouží její typologie. Rozlišujeme různé typy nezaměstnanosti (viz. níže). Podle jednotlivých typů se liší i příčiny, závažnost a odlišují se i způsoby jejího řešení.

Frikční nezaměstnanost vzniká z faktu, že trh práce, a tedy i objem (rozsah) nezaměstnanosti jsou v nepřetržitém pohybu: lidé opouštějí práci a hledají novou, ale v důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech trvá hledání nové práce (zaměstnání) určitou dobu. Pracovníci také nemusí vždy ihned přijmout práci, která je jim poprvé nabízena. Stejně tak některé osoby vstupují poprvé do pracovních sil či znovu vstupují do pracovních sil (například ženy po mateřské dovolené nebo po období péče o dítě, aj.). Frikční nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti [4].

Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, jestliže v daném období existuje v dané zemi (oblasti) nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy v daném místě (oblasti, zemi) na straně jedné a existující kvalifikací pracovních sil a územní alokací pracovních sil na straně druhé. Tato nezaměstnanost je důsledkem toho, že některé firmy, resp. některá odvětví v oblastech (v zemi) expandují, zatímco jiné firmy, resp. jiná odvětví v oblastech upadají. Dochází tak ke změně skladby poptávky po práci mezi odvětvími a oblastmi. Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost, protože lidé musí získat novou kvalifikaci či se musí přestěhovat do jiné oblasti, kde jsou volná pracovní místa [4].

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost v důsledku nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Je to klasický model nezaměstnanosti. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží [5].

Sezónní nezaměstnanost je způsobena sezónní fluktuací poptávky po práci (pracovních příležitostí). Poptávka po práci v některých odvětvích jako například ve stavebnictví,

v zemědělství a v některých dalších vykazuje velice silné sezónní fluktuace. Sezónní nezaměstnanost bývá považována za jednu ze složek frikční nezaměstnanosti, a vlastně je i částí přirozené míry nezaměstnanosti.

Technologická nezaměstnanost je způsobena značnou existencí technologických změn, ke kterým neustále dochází a které mění poptávku po práci. Bývá často chápána jako součást strukturální nezaměstnanosti.

Existuje také **skrytá nezaměstnanost**. V této souvislosti se někdy hovoří o tzv. skryté pracovní síle, čili o nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce práce by je přijali. Je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě [5].

Dobrovolná nezaměstnanost o níž se hovoří tehdy, když část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem) a nebo nechce pracovat vůbec [2].

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná [2].

Přirozená míra nezaměstnanosti (též označována jako stabilní míra nezaměstnanosti). Tato míra je složena z frikční a sezónní nezaměstnanosti, tj. spojena se situací, kdy na trzích v ekonomice existuje dlouhodobá rovnováha při plném využívání zdrojů. Determinanty přirozené míry nezaměstnanosti jsou demografické faktory, sociálně psychologické faktory, existence hystereze³ na trhu práce, strukturální změny, regulační zásahy atd. [6].

³ Hystereze = situace, ve které je rovnovážný stav systému závislý na cestě, po které se rovnováže přibližujeme

Plná nezaměstnanost je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde [5].

Dlouhodobá nezaměstnanost může být různě definována (nezaměstnanost trvající déle než 1 či déle než 2 roky apod.). Informace o délce nezaměstnanosti je významná pro vytipování problémových regionů či sociálních kategorií. I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Znovu zařazení dlouhodobě nezaměstnaných si vyžaduje nesrovnatelně vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou [5].

Opakovaná nezaměstnanost je spojena s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tato tendence se jeví jako větší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií [5].

2.5.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí *ukazatele míry nezaměstnanosti*. Což je počet nezaměstnaných dělený počtem pracovních sil. Za nezaměstnané jsou považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Pracovní sílu představuje počet evidovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na ÚP plus celkový počet zaměstnaných.

Tato jediná charakteristika není však postačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měr [2].

Nezaměstnaní se většinou registrují na úřadech práce, ale není to jejich povinnost, tj. mohou, ale nemusí pobírat podporu v nezaměstnanosti. Tato dualita se projevuje hlavně v existenci dvou nejčastěji používaných měr nezaměstnanosti - obecné a registrované.

Tyto míry nezaměstnanosti jsou dle Českého statistického úřadu definovány následovně:

- *Obecná míra nezaměstnanosti* vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS⁴. Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).
- *Registrovaná míra nezaměstnanosti* je podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet zaměstnaných z VŠPS, počtu pracujících cizinců podle evidence MPSV a MPO⁵ a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Údaje o počtu zaměstnaných jsou počítány jako klouzavé průměry za posledních 12 měsíců.

Specifická míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle v procentech (např. určitá věková skupina, stupeň vzdělání apod.).

2.5.3 Problémy související s nezaměstnaností

Dopady nezaměstnanosti bývají dvojího druhu: **ekonomické a sociální**.

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěcnělé⁶. HDP je svou úrovní pod hodnotou potencionálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako následky stagnace. Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.

⁴ VŠPS = Výběrové šetření pracovních sil

⁵ MPSV = Ministerstvo práce a sociálních věcí; MPO = Ministerstvo průmyslu a obchodu

⁶ Práce živá a zvěcnělá – představuje členění práce podle doby vynaložení. Živá práce = přítomná – vynakládaná právě teď. Zvěcnělá práce = minulá – vynaložená práce v minulosti a nyní je obsažena ve věcech.

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a samozřejmě je jedinci i různě pociťována a prožívána [2].

Nyní uvedeme některé příklady sociálních důsledků nezaměstnanosti.

Vliv na životní úroveň

Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory či sociálních dávek znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.

Vliv na rodinu

Rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnost i porodnost, omezuje sociální kontakty rodiny, často i její výchovnou funkci.

Vliv na strukturaci a vnímání času

Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami. Narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý.

Vliv na psychické a fyzické zdraví

Nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Znamená i ztrátu sociálního statusu, prestiže, která je spojována s určitými osobnostními charakteristikami a dispozicemi. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví jedinců.

Nezaměstnanost na druhé straně nevylučuje i aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování přijatelné strukturace času atd. Vždy záleží na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí, strategiích nezaměstnaných osob apod.

Všeobecně platí, že lépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnají ti, co jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací byli nespokojeni a ti, co mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější [2].

2.6 Náklady spojené s nezaměstnaností

V důsledku nezaměstnanosti ztrácí jak nezaměstnaný, tak celá společnost. Mezi nejzávažnější ztráty řadíme:

- Ztrátu makroekonomického produktu.
- Nevyužité ekonomické zdroje.
- Ztráty na daních.
- Ztráty lidského kapitálu.

Ztráta makroekonomického produktu

Vyplývá ze skutečnosti, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a proto je její výstup pod potencionální úrovní. Mezi skutečným a potencionálním produktem je produkční mezera. Velikost ztráty je potom rovna velikosti produkční mezery. Vzniká proto, že lidé, kteří nemají pracovní místo, ačkoliv by rádi pracovali, nepřispívají k výrobě statků a služeb. Země, kde všichni ekonomicky aktivní lidé nepracují, dosahuje nižší úrovně makroekonomického produktu, než jaké by byla schopna dosáhnout, kdyby neponechala nikoho v nečinnosti.

Nevyužité ekonomické zdroje

Pokud existuje nedobrovolná nezaměstnanost, není výrobní faktor práce plně využíván. A nejenom faktor práce: ve výrobním procesu se výrobní faktory kombinují, na nevyužitou práci se nabalují další výrobní faktory, které tak zůstávají také mimo výrobní proces. Nejen že se některé zdroje nevyužívají, některé se navíc snižují. Pracovníci, kteří jsou delší dobu

bez práce, nedostávají pracovní důchod – mzdu. Ze sociálních dávek je nižší spotřeba a rovněž nižší úspory, což determinuje snížení zásoby zápůjčního kapitálu k investování. Nižší spotřeba a nižší investice snižují produkt.

Ztráty na daních

Pokles produktu následně vyvolává další sekundární ztráty v sektoru domácností, firem i státu. Jsou-li v zemi lidé bez práce, neodvádějí daně z mezd. Firmám se v důsledku nižší produkce snižují zisky, z nichž plynou nižší daně. Stát přichází o daňové příjmy, zatímco jeho výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou. Musí totiž najít prostředky na vyplacení většího objemu podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek.

Ztráty lidského kapitálu

Pokud člověk stojí mimo pracovní proces, nemá možnost účastnit se procesu získávání znalostí a zkušeností, a to vede ke ztrátě kvalifikace, k dequalifikaci. Jeho vzdělání se znehodnocuje. Hodnota lidského kapitálu, který je vzácným ekonomickým zdrojem, se tak devaluje. Ztrácí celá ekonomika i samotný pracovník [1].

2.7 Politika zaměstnanosti

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. Je to nástroj, který napomáhá řešit problémy na trhu práce.

Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- a) na rozvoj infrastruktury trhu práce,
- b) podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností,
- c) zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly,

- d) podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

První tři skupiny aktivit v podstatě směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a bývají proto souhrnně označovány jako *aktivní politika zaměstnanosti*. Aktivita spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako *pasivní politika zaměstnanosti* a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky [2].

Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti a uplatňována nejrozumnější schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti.

Opatření politiky zaměstnanosti mají samozřejmě i svůj finanční rozměr. Zdrojem financování těchto aktivit jsou:

- účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti (v ČR jde o příspěvky na státní politiku zaměstnanosti), jež jsou založeny na platbách pojistného, které platí zaměstnanci i zaměstnavatelé a OSVČ,
- státní rozpočty, které čerpají prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní [2].

2.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je dle zákona o zaměstnanosti⁷ definována takto:

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracuje při její realizaci s dalšími subjekty.

⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Nyní se zaměříme na základní charakteristiku jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vycházíme ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Náklady na rekvalifikaci může zcela nebo částečně hradit úřad práce.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst poskytuje ministerstvo. Hmotná podpora nemůže být využita na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle 12 po sobě jdoucích

kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou utvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči⁸. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat po dobu maximálně 6 měsíců.

Přidávají se sem i *chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna*.

⁸ Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to například fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy a další. Tuto skupinu specifikuje § 33 zákona o zaměstnanosti.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Pokud jde o zaměstnávání ZPS musí zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%.

Povinnost zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním požadovaného počtu osob v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- c) zadáváním zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením,
- d) odvodem do státního rozpočtu.

Organizační složky státu nebo organizace zřízené státem mají výjimečné postavení. Tyto subjekty mohou povinný podíl plnit pouze zaměstnáním osob se zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytuje úřad práce zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

2.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytování *podpor v nezaměstnanosti*. Opět budeme vycházet ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatel starobního důchodu.

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Do pasivní politiky zaměstnanosti lze zařadit i poskytování podpory při rekvalifikaci.

2.7.3 Hlavní subjekty politiky zaměstnanosti v ČR

Státní politiku zaměstnanosti tvoří stát a podílejí se na ní i další subjekty, které jsou činné na trhu práce. Patří sem především zaměstnavatelé a odborové organizace. Stát dále provádí politiku zaměstnanosti ve spolupráci s dalšími subjekty na trhu práce jako jsou územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů.

Subjekty vykonávající správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Mezi jeho hlavní úkoly patří:

- zpracování celostátních koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce,
- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- řízení úřadů práce,
- přijímání opatření zaměřených na odstranění diskriminace na trhu práce,
- spravování a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečování rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst atd.,
- udělování a odnímání povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání,
- vedení evidence agentur práce,
- vykonávání kontrolní činnosti, ukládání pokud, atd.⁹

Úřady práce jsou organizačními složkami státu a správními úřady zabezpečujícími státní politiku zaměstnanosti, sociální politiku státu a další úkoly vyplývající ze zvláštních právních předpisů. Tyto úřady podléhají Ministerstvu práce a sociálních věcí. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáno. V současné době je v České republice zřízeno 77 úřadů práce.

Mezi hlavní úkoly úřadu práce patří:

- zpracovávání koncepcí vývoje ve svém správním obvodu,
- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- provádění zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání,

⁹ Více viz. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

- poskytovat fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- zabezpečování uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- poskytování příspěvků z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti,
- vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikacích,
- pro účely zaměstnanosti vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání apod.
- zpracovávání koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracovávání statistik, rozborů a výhledů atd.¹⁰

Úřady práce mají z hlediska svých činností čtyři základní funkce: informační (evidence volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání), poradenskou, zprostředkovatelskou (uchazečům o zaměstnání zajišťují zprostředkování práce, zajišťují rekvalifikace a různé podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci) a podnikatelskou (podílejí se na poskytování rekvalifikací a na tvorbě pracovních míst).

Agentury práce mohou také provádět zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání může být agenturami práce prováděno bezplatně nebo za úhradu. Tímto poplatkem může být zatížen přímo uchazeč o zaměstnání nebo budoucí zaměstnavatel. Agentury práce nejsou státní orgány. Povolení ke zprostředkování zaměstnání uděluje agenturám práce Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Agentury práce musí vést evidenci:

- počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání,
- fyzických osob umístěných prostřednictvím agentury práce,
- zaměstnanců agentury práce, kterým zprostředkovávají zaměstnání.¹¹

¹⁰ Více viz. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

¹¹ Více viz. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

2.7.4 Politika zaměstnanosti v ČR

Výchozím principem pro zaměření státní politiky zaměstnanosti je revidovaná Lisabonská strategie Evropské unie, nebo také „Strategie pro růst a zaměstnanost“. Vláda ČR deklarovala své národní priority v reformním opatření v oblastech makroekonomické, mikroekonomické a zaměstnanosti v říjnu 2008 v dokumentu Národní program reforem České republiky na období 2008 – 2010.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vymezuje záměry státní politiky zaměstnanosti úřadů práce na rok 2010 v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a v souladu s dalšími příslušnými předpisy. Pozornost úřadů práce bude zaměřována především na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou nejvíce znevýhodněni na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.

Úřady práce jsou odpovědné zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v závislosti na situaci na trhu práce v daném regionu tak, aby byly prostředky aktivní politiky zaměstnanosti vynakládány co možná nejefektivněji.

V letošním roce (2010) pokračuje realizace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost financovaného z Evropského sociálního fondu.

Lisabonská strategie byla přijata na zasedání Evropské rady, které se konalo na jaře v roce 2000. Tato strategie má desetiletý časový horizont (do roku 2010). Byla reakcí na vážné a dlouhodobé slabiny v ekonomické výkonnosti a konkurenceschopnosti zemí EU.

Každá členská země Evropské unie musela přijmout vlastní Národní program reforem. Je to především politický dokument, kde jsou stanoveny priority a opatření dané členské země v oblasti makroekonomické, mikroekonomické a politice zaměstnanosti.

V ČR je v současné době v platnosti **Národní program reforem České republiky 2008 – 2010**. Jeho obsahem je stručný vývoj české ekonomiky, dále makroekonomická část, mikroekonomická část a poslední část tvoří politika zaměstnanosti. Každá z částí je rozdělena do Integrovaných hlavních směrů (dále jen IG¹²). Každý IG je následně rozpracován na Souhrn přijatých a realizovaných opatření a Plánovaná reformní opatření.

Makroekonomická část je tvořena těmito IG:

- Zajistit hospodářskou stabilitu pro udržitelný růst.
- Zajistit hospodářskou a fiskální udržitelnost jako základ pro zvýšení zaměstnanosti.
- Podporovat efektivní rozdělování zdrojů zaměřené na růst a zaměstnanost.
- Zajistit, aby vývoj mezd přispíval k makroekonomické stabilitě a růstu.
- Podporovat větší soudružnost mezi makroekonomickou a strukturální politikou a politikou zaměstnanosti.
- Přispívat k dynamickému a řádnému fungování HMU.¹³

Mikroekonomickou část tvoří IG:

- Zvýšit a zlepšit investice do výzkumu a vývoje, zejména ze strany soukromého sektoru.
- Usnadnit inovace ve všech podobách.
- Usnadnit zavádění a efektivní využívání informačních a komunikačních technologií a vybudovat všem přístupnou informační společnost.
- Posílit konkurenční výhody průmyslové základny.
- Podporovat udržitelné využívání zdrojů a posilovat vzájemné působení mezi ochranou životního prostředí a hospodářským růstem.
- Rozšířit a prohloubit vnitřní trh.
- Zajistit otevřené a konkurenceschopné trhy uvnitř i vně Evropy a využívat výhod globalizace.
- Vytvořit příznivější podnikatelské prostředí a podpořit soukromou iniciativu prostřednictvím zlepšení právních úprav.

¹² IG = Integrated Guidelines

¹³ HMU = Hospodářská a měnová unie

- Podporovat podnikatelskou kulturu a vytvořit prostředí podporující malé a střední podniky.
- Rozšířit, zlepšit a propojit evropskou infrastrukturu a dokončit schválené prioritní přeshraniční projekty.

V části *zaměstnanost*, jsou definovány tyto IG:

- Provádět politiky zaměstnanosti.
- Podporovat celoživotní přístup k práci.
- Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat.
- Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce.
- Podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů.
- Zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost.
- Zvýšit a zkvalitnit investice do lidského kapitálu.
- Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.

Každý integrovaný hlavní směr je podrobně rozpracován. Nejprve je vždy popsána současná situace a pak je charakterizováno „nové období 2008-2010“, neboli výhled do budoucna.

Dalším důležitým dokumentem politiky zaměstnanosti je **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**, který vydalo MPSV České republiky. Tento dokument byl sestaven na období 2007-2013.

Se vstupem do Evropské unie získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků strukturálních fondů a Fondů soudržnosti. Nejstarším fondem je Evropský sociální fond (ESF). Posláním tohoto fondu je rozvíjet zaměstnanost, snižovat

nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti z ESF v období 2007-2013.

Globálním cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.

V OP LZZ jsou uvedeny prioritní osy. OP LZZ vymezuje osm základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Prioritní osa 1 – Adaptabilita je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví atd.

Prioritní osy 2a a 2b – Aktivní politiky trhu práce jsou zaměřeny především na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce atd.

Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření

směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.

Prioritní osy 4a a 4b – Veřejná správa a veřejné služby budou naplňovány prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb. Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy atd.

Prioritní osy 5a a 5b – Mezinárodní spolupráce jsou zaměřeny na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech EU, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti a aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech EU.

V Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost je popsána také ekonomická a sociální situace ČR v oblasti rozvoje lidských zdrojů, kontext národních strategií a politik a SWOT analýza v oblasti rozvoje lidských zdrojů podle prioritních os programu.¹⁴

¹⁴ MPSV ČR – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, str. 5-7

3 KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ

3.1 Základní charakteristika kraje

Královéhradecký kraj se nachází v severovýchodní části Čech. Hranice tohoto kraje je tvořena státní hranicí s Polskem. Sousedními kraji jsou Liberecký, Pardubický a Středočeský kraj. Metropolí kraje je Hradec Králové. Vzdálenost krajské metropole od hlavního města Prahy je cca 112 km. Tento kraj bychom mohli charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový s bohatě rozvinutým cestovním ruchem, jehož centrem jsou především Krkonoše.

Kraj se člení na 5 okresů a 15 obvodů s rozšířenou působností a 35 obvodů obcí s pověřeným úřadem.



Obr. 1 Královéhradecký kraj

Zdroj: http://www.risy.cz/mapy_kralovehradecky_kraj#o0

V kraji se nacházejí Krkonoše a Orlické hory. Naleznete zde také rozsáhlá skalní města, Teplické a Adršpašské skály, Broumovské stěny, Křížový vrch a Ostaš. Je to oblast nejvydatnější a nejkvalitnější zásobárny pitné vody v ČR. Hlavní vodní toky kraje jsou Labe a jeho přítoky Orlice a Metuje. Nejvyšší vrchol kraje představuje Sněžka (1 602 m. n. m.), která se nachází v Krkonoších a je současně nejvyšší horou České

republiky. Naopak nejnižší položeným místem je hladina Labe v místě, kde opouští území Královéhradeckého okresu a to v nadmořské výšce 202 m. Přírodní podmínky území kraje jsou velmi pestré.

Rozloha kraje zabírá 6% z celkové rozlohy ČR a Královéhradecký kraj je na 9. místě v pořadí krajů podle rozlohy. Je zde velké množství zemědělské půdy i lesních pozemků.

Tab. 1 Geografické a statistické údaje kraje

Rozloha	4 759 km ²
Počet obyvatel	554 520 (k 31.12.2009)
Sídelní místo kraje	Hradec Králové

Zdroj: Statistická ročenka kraje 2009, vlastní úpravy

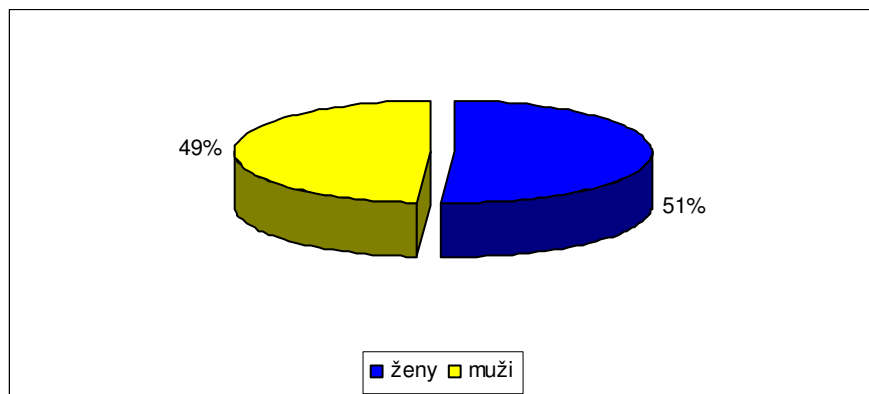
Životní prostředí v Královéhradeckém kraji, především jeho kvalita, je na dobré úrovni v porovnání s ostatními částmi republiky. Najdou se zde i oblasti se zhoršeným životním prostředím. Významným environmentálním rizikem je soustředěná intenzivní doprava v obcích, což způsobuje zhoršující se kvalitu ovzduší a životního prostředí.

Královéhradecký kraj je v pořadí krajů na pátém místě s nejvyšším podílem zemědělské půdy i lesních pozemků. Ke konci roku 2008 činila rozloha zemědělské půdy 58,6% z celkové rozlohy kraje.

Průmysl je zde soustředěn především do měst a jejich blízkého okolí. Zemědělství najdeme spíše v jižní části kraje. Největší koncentrace cestovního ruchu je v Krkonoších.

3.2 Obyvatelstvo kraje

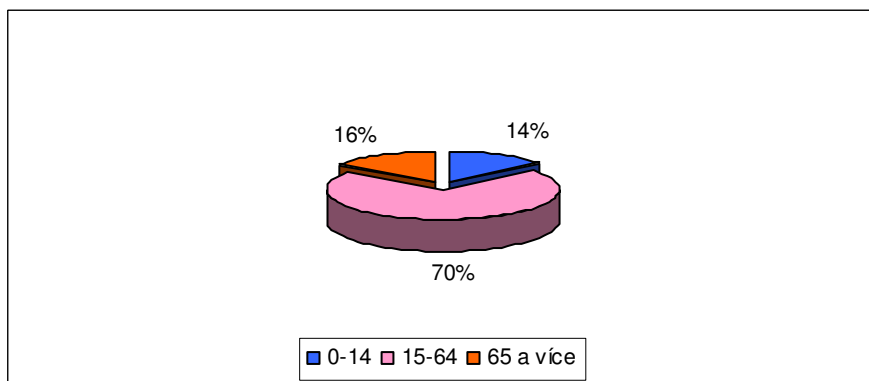
Královéhradecký kraj má 554 520 obyvatel, to je 5,3% celkového počtu obyvatel ČR.



Obr. 2 Složení obyvatelstva kraje dle pohlaví

Zdroj: Statistická ročenka kraje 2009, vlastní výpočty

Obrázek č. 2 ukazuje strukturu obyvatel kraje dle pohlaví, která je poměrně vyrovnaná. Nepatrně převažuje počet žen nad počtem mužů.



Obr. 3 Věková struktura obyvatel kraje

Zdroj: Statistická ročenka kraje 2009, vlastní výpočty

Co se týká věkové struktury obyvatel (viz. obrázek č.3), tak nejpočetnější skupinu tvoří lidé ve věku 15-64 let. Královéhradecký kraj je krajem s nejnižším počtem obyvatel ve věku 15-65 let ze všech krajů ČR. Na druhé straně má jeden z nejvyšších podílů obyvatel ve věku nad 65 let.

Tab. 2 Průměrný věk

Průměrný věk v kraji	40,9
muži	39,3
ženy	42,4

Zdroj: Statistická ročenka kraje 2009,

vlastní úpravy

Průměrný věk obyvatel v kraji byl ke konci roku 2008 40,9 let (viz. tabulka č.2). Z toho muži dosáhli průměrného věku 39,3 let a ženy 42,4 let. Je vidět nepatrně vzrůstající tendence, což souvisí s celkovým stárnutím obyvatelstva v České republice.

Z tabulky č. 4 v příloze je patrný zvětšující se počet obyvatel ve věku 65 let a více a naopak klesající počet obyvatel ve věku 0 – 14 let.

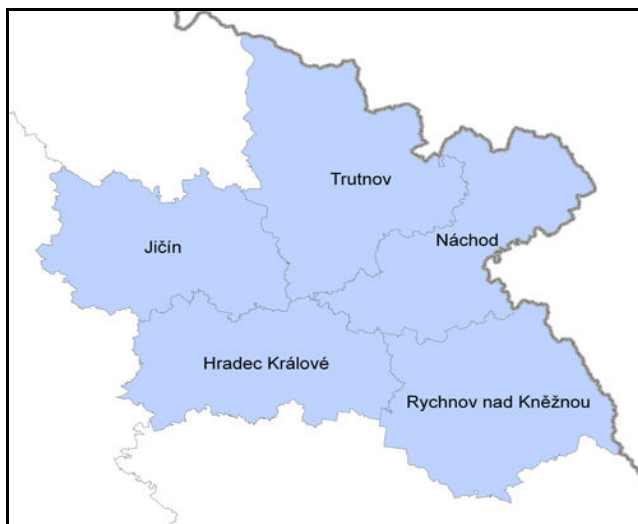
Obyvatelstvo Královéhradeckého kraje se řadí k nadprůměrně vzdělanému v rámci celé ČR. Je to především v oblasti středního vzdělání s maturitou a bez maturity. Počty vysokoškolsky vzdělaných jsou pod průměrem České republiky.

Nejvyšší a nadprůměrný podíl vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných obyvatel je v okrese Hradec Králové. Naopak nejnižší podíl vysokoškolsky vzdělaných má okres Trutnov. Nejnižší podíl vyučených v oboru a se středním vzděláním bez maturity je v okrese Hradec Králové. V ostatních okresech je vzdělanostní struktura obyvatel poměrně rovnoměrně rozložená.

Vzdělanostní struktura obyvatel souvisí i s rozložením vzdělávacích zařízení v celém kraji. Hlavním centrem vzdělanosti je krajské centrum Hradec Králové, které je také univerzitním městem a je zde vysoký podíl středních škol především s oborovou různorodostí. I v ostatních okresních městech se nachází řada vzdělávacích zařízení.

3.3 Okresy kraje

Území kraje tvoří tyto okresy: Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov.



Obr. 4 Okresy kraje

Zdroj: http://www.risy.cz/mapy_kralovehradecky_kraj#o0

Hradec Králové – tento okres se nachází ve střední části východních Čech a má rozlohu 892 km². Podle počtu obyvatel je okres Hradec Králové největší (k 31.12.2007 zde žilo 161 349 obyvatel). V okrese se nachází 104 samostatných obcí. Hlavním centrem okresu je město Hradec Králové. Královéhradecko je známo především řadou kulturních a historických památek.

Jičín – okres Jičín se nachází v severozápadní části Královéhradeckého kraje a zabírá rozlohu 887 km². Zajímavostí okresu jsou pískovcové útvary Prachovských skal. Podle počtu obyvatel je jičínský okres nejmenší (k 31.12.2007 zde žilo 78 852 obyvatel). V okrese Jičín se nachází 111 samostatných obcí. Centrem této oblasti je okresní město Jičín. Nachází se zde také CHKO Český ráj.

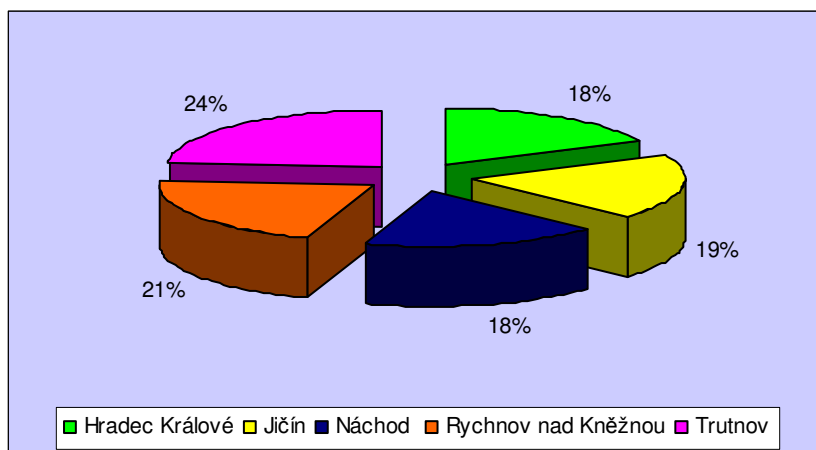
Rychnov nad Kněžnou – okres Rychnov nad Kněžnou se nachází na východě Královéhradeckého kraje. Svou rozlohou zaujímá 982 km². Je to druhý nejmenší okres

kraje z hlediska počtu obyvatel (stav k 31.12.2007 – 79 042 obyvatel). Celkový počet samostatných obcí okresu je 80. Známa jsou především horská střediska Orlických hor.

Náchod – okres Náchod se rozkládá na severovýchodě kraje. Jeho rozloha je 852 km². Podle počtu obyvatel je tento okres třetí největší v kraji (k 31.12.2007 zde žilo 112 507 obyvatel). Má podhorský charakter a nachází se zde 78 samostatných obcí.

Trutnov – okres Trutnov se rozkládá v severní části kraje. Jeho rozloha je 1 147 km² a je největším okresem Královéhradeckého kraje. Z hlediska počtu obyvatel je druhým největším okresem kraje (stav obyvatel k 31.12.2007 byl 120 462). Na severu okresu se nachází Krkonoše s nejvyšší horou České republiky Sněžkou. V okrese je 75 samostatných obcí.

Obrázek č. 5 znázorňuje rozlohu jednotlivých okresů kraje. Největší je okres Trutnov, pak následuje okres Rychnov nad Kněžnou a zbytek území je rozdělen mezi zbývající tři okresy. Nejlidnatějším okresem tohoto kraje je Hradec Králové. Nejméně obyvatel má naopak okres Rychnov nad Kněžnou. Okres Jičín je nejméně urbanizovaným okresem, zde žije i nejvíc obyvatel v obcích do 500 obyvatel.



Obr. 5 Rozloha okresů kraje v procentech

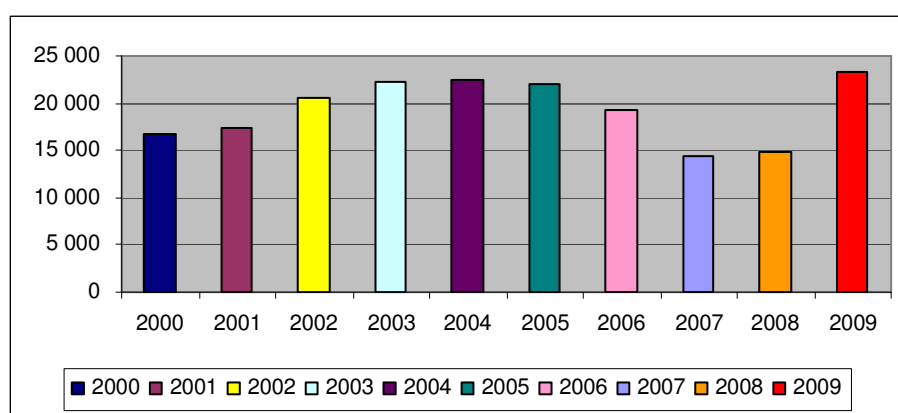
Zdroj: Údaje z internetových stránek kraje, vlastní úpravy

Na území kraje se nachází celkem 448 obcí, 48 z nich má statut města. Královéhradecký kraj je zemědělsko-průmyslový a má bohatě rozvinutý cestovní ruch. Nejnavštěvovanější oblastí jsou Krkonoše. V kraji se nacházejí i chráněné krajinné oblasti Broumovsko, Orlické hory a Český ráj.

4 VÝVOJ TRHU PRÁCE V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI

4.1 Zaměstnanost, počty uchazečů, volná pracovní místa a počty zaměstnavatelů

Nejprve se zaměříme na vývoj zaměstnanosti v kraji. Následující graf znázorňuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce za Královéhradecký kraj v jednotlivých letech.



Obr. 6 Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání

Zdroj: Údaje Českého statistického úřadu, vlastní úpravy

Obrázek č. 6 vypovídá o vývoji počtu uchazečů o zaměstnání v kraji v jednotlivých letech. V roce 2009 bylo evidováno celkem 23 373 uchazečů o zaměstnání, což je veliký nárůst oproti předcházejícím rokům. Od roku 2000 do roku 2008 byl počet uchazečů téměř na stejné úrovni. V průměru se za toto období pohyboval počet uchazečů kolem 18 862. Růst byl zaznamenán v letech 2002 – 2004. Pak měly počty uchazečů opět klesající tendenci. Nejvýraznější pokles byl zaznamenán v roce 2007, to bylo v evidenci celkem 14 499 uchazečů. K růstu začalo docházet již v roce 2008 a tento trend pokračoval v roce 2009, kde dosáhly počty uchazečů maximální úrovně za celé sledované období. Počet uchazečů o zaměstnání se oproti roku 2008 navýšil o 8 645.

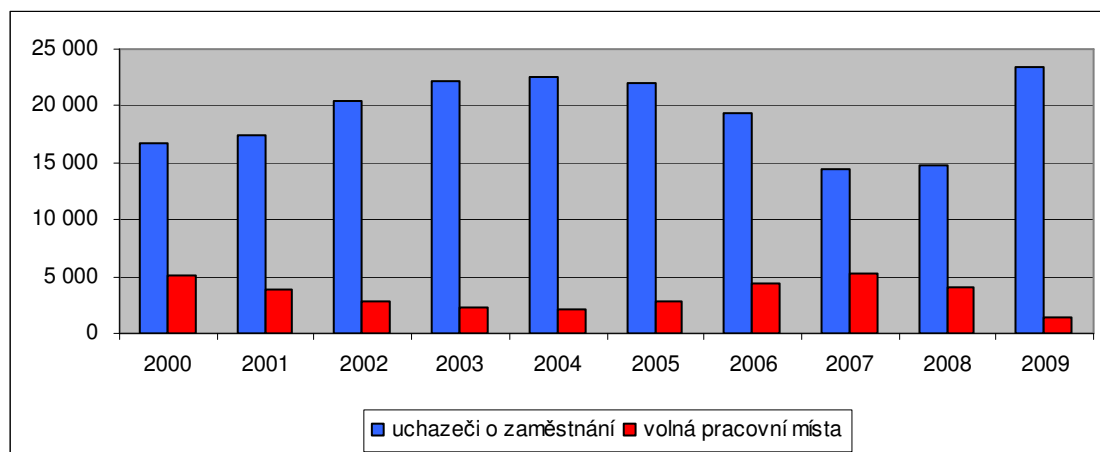
Největší skupina zaměstnaných je v tržních a netržních službách, dále v průmyslu a stavebnictví. Nejmenší skupinu tvoří zaměstnaní v zemědělství, lesnictví a rybolovu. Následující tabulka znázorňuje vývoj počtu zaměstnaných celkem v jednotlivých letech.

Tab. 3 Zaměstnaní celkem

2000	263 500
2001	260 600
2002	263 800
2003	257 400
2004	251 000
2005	257 000
2006	262 400
2007	265 200
2008	265 100

Zdroj: údaje ÚP v HK, vlastní úpravy

Jak ukazuje tabulka č. 3, počty zaměstnaných se od roku 2000 zvýšily. Výraznější pokles byl zaznamenán jen v letech 2003 až 2005, pak následoval opět růst.

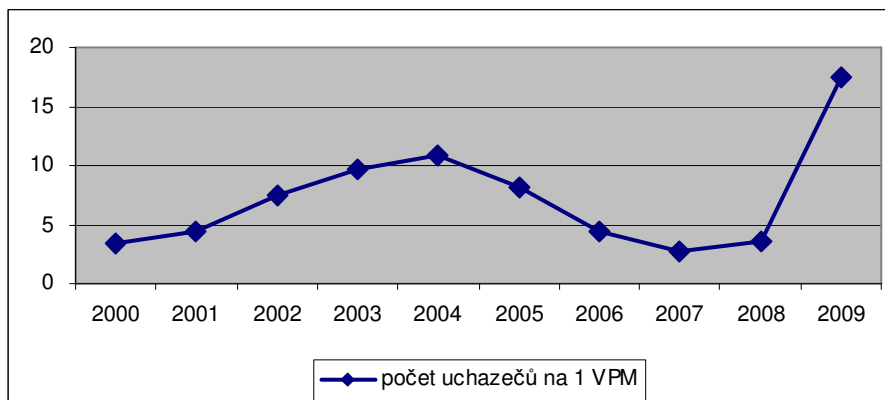


Obr. 7 Porovnání počtu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v Královéhradeckém kraji

Zdroj: Údaje Českého statistického úřadu, vlastní úpravy

Z obrázku č. 7 je patrné, že ve všech letech výrazně převyšuje počet uchazečů o zaměstnání volná pracovní místa. Největší rozdíly byly patrné v letech 2002 až 2005. V roce 2007 došlo ke zlepšení, následné výrazné zvýšení počtu uchazečů oproti počtu volných pracovních míst bylo zaznamenáno v roce 2009. To byl také nejvýraznější rozdíl

za celé sledované období. V tomto roce bylo evidováno 23 373 uchazečů a oproti tomu bylo nabízeno pouze 1 333 volných míst.



Obr. 8 Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo

Zdroj: Údaje Českého statistického úřadu, vlastní výpočty a úpravy

Výše uvedený graf zobrazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a nabízených volných pracovních míst také koresponduje s vývojem počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Růst tohoto ukazatele byl v jednotlivých letech 2000 až 2008 bez výrazných změn. Pouze roky 2002 – 2005 zaznamenaly mírný růst oproti rokům předchozím, kdy na jedno volné pracovní místo připadalo průměrně 9 uchazečů. Nejvýraznější růst byl zaznamenán opět v roce 2009, kdy na jedno volné pracovní místo připadalo 18 uchazečů. V žádném jiném roce nedosáhl počet tak výrazně nad úroveň 10 uchazečů. V průměru za celé sledované období bylo 7 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Ukazatel vývoje počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo vypovídá o rovnováze na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou. Ze získaných údajů vyplývá, že v letech 2002-2005 byl trh poměrně vyrovnaný. Menší nerovnováha byla v letech 2002 až 2005. Výše uvedený graf ukazuje rostoucí tendenci celkového počtu uchazečů od roku 2000 do 2005. Pak následoval pokles, který skončil v roce 2008. Následující rok zaznamenal opět výrazný růst uchazečů. Počty dosáhly ve sledovaném období roku 2009 svého maxima. S tím také souvisí vývoj počtu volných pracovních míst, která se na trhu práce nabízela. Pokles volných míst byl v letech 2002 – 2004, pak počet rostl a od roku 2008 klesal. Zatím získané údaje od počátku roku 2010 ukazují neustále klesající tendenci počtu nabízených míst.

Ve sledovaném období nebylo zaznamenáno žádné výraznější snižování počtu ekonomických subjektů. Naopak v jednotlivých letech docházelo k růstu (viz. tab. 13 v příloze). Výjimky lze najít u některých právních forem, ale celkově byl trend rostoucí.

Budeme-li se zabývat rokem 2009, který ukazuje výrazně odlišné hodnoty ve sledovaných ukazatelích, zjistíme, že došlo poprvé od roku 2000 k poklesu celkového počtu ekonomických subjektů o 1 145 oproti roku předchozímu. Naopak byl zaznamenán růst počtu živnostníků. Nejvýraznější pokles až o 5 642 subjektů byl mezi zemědělci. Došlo ale k růstu počtu obchodních společností a některých dalších subjektů mezi právníckými osobami.

Největší počet ekonomických subjektů v kraji má okres Hradec Králové s 25 697 registrovanými subjekty. Naopak nejmenší počet byl k 31.12.2009 zaznamenán v okrese Rychnov nad Kněžnou (10 119). Oproti Hradci Králové se jedná o rozdíl výrazný, více jak o polovinu. Ve všech okresech kraje převažují živnostníci a dále obchodní společnosti. Ve struktuře subjektů podle právní formy převažovaly ke konci roku 2009 fyzické osoby, které tvořily kolem 80% všech subjektů. Největší část z nich zastupovaly subjekty podnikající podle živnostenského zákona. Nejpočetnější skupinu z právníckých osob představovaly obchodní společnosti – velkou část společností s ručením omezeným.

Z hlediska ekonomické činnosti působilo v oblasti obchodu a oprav motorových vozidel 25,5% všech registrovaných subjektů. Byla to převažující ekonomická činnost ke konci roku 2009.

Dle velikosti subjektů podle počtu zaměstnanců bylo v kraji ke konci roku 2009 evidováno 10 800 subjektů, které měly 1 – 9 zaměstnanců, 2 800 s 10 – 99 zaměstnanci, 188 subjektů se 100 – 249 zaměstnanci. 64 subjektů mělo 250 – 999 zaměstnanců. 1000 a více zaměstnanců bylo evidováno u 17 podniků.

Struktura nabízených volných míst

Z pohledu vzdělanostní struktury nabízených volných míst v Královéhradeckém kraji bylo nabízeno ke konci roku 2009 nejvíce pozic s požadavkem na střední odborné vzdělání

s vyučením. Na druhém místě v počtu volných požadavků byla místa pro uchazeče se základním vzděláním. Často bylo také požadováno úplné střední odborné vzdělání s maturitou. Dále zde bylo i několik pozic, u kterých se požadovalo vysokoškolské vzdělání. Pravdou je, že tyto pozice se příliš často přes portál úřadů práce neinzerují. Když ano, tak to většinou bývají pedagogické pozice nebo obsazení pozic do státního sektoru.

Další početnější skupinu tvořily požadavky na úplné střední odborné vzdělání s výučním listem nebo s maturitou. Do statistik jsou zahrnovány i ostatní kategorie (bez vzdělání, doktorské vzdělání apod.), ale ty nebyly ke konci loňského roku evidovány vůbec nebo v nepatrné míře, což znázorňuje tabulka č. 4.

Tab. 4 Vzdělanostní struktura volných míst nabízených prostřednictvím ÚP k 31.12.2009

	zákl. vzdělání	str.odborné vzdělání s výučním lis.	ÚSO s vyuč.a mat.	ÚSO s mat.bez vyuč.	VŠ
HK	181	122	8	97	15
JC	26	26	5	14	9
NA	66	127	4	79	19
RK	2	45	0	37	15
TU	94	161	4	102	20
HKK	369	481	21	329	78
Celkem ČR	10888	8571	1268	4834	2310

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Vývoj v jednotlivých okresech je téměř srovnatelný s vývojem v kraji. V některých případech převažuje požadavek na základní vzdělání. Vývoj v kraji je velice podobný s celorepublikovými údaji.

Ve srovnání s údaji z předchozího roku 2008 (viz. příloha tab. 11) se ve skladbě nabízených míst výrazně nic nezměnilo. Za kraj převažují pozice se středním odborným vzděláním s výučním listem, dále se základním vzděláním, následuje úplné střední odborné vzdělání s maturitou, vysokoškolské vzdělání a nakonec úplné střední vzdělání s výučním listem nebo maturitou. Ostatní požadavky nejsou výrazné. Čeho si však můžeme povšimnout, je výrazný pokles v celkovém počtu nabízených míst v roce 2009.

Výhled za první čtvrtletí roku 2010 (příloha tab. 12) je zcela shodný. U většiny nabízených pozic ale došlo k navýšení počtu oproti údajům z konce loňského roku. K navýšení došlo jak na úrovni kraje, tak celorepublikově. Nicméně stále výrazně převyšují počty uchazečů oproti volným pracovním místům, a to ještě více než ke konci roku 2009.

Mezi nejčastěji nabízené pozice prostřednictvím portálů úřadů práce patří například dělnická povolání, kuchaři, skladníci, různé jednoduché administrativní práce, pozice učitelů a další.

4.1.1 Největší zaměstnavatelé kraje

Níže jsou uvedeni největší zaměstnavatelé kraje. Převažují zde ve velké míře výrobní společnosti. Dále jsou zde zastoupeny i státní podniky a zdravotnická zařízení. V jednotlivých okresech kraje se nachází celá řada dalších významných podniků a ostatních zaměstnavatelů, nicméně ti patří k největším.

Fakultní nemocnice Hradec Králové – zdravotnické zařízení.

Lesy české republiky, s.p. – obhospodařování více než 1,3 mil. ha lesního majetku ve vlastnictví státu a péče o určené vodní toky a bystřiny.

RUBENA a.s. – tradiční český výrobce pryžových, pryžokovových a pryžotextilních výrobků. Nejdůležitější částí sortimentu jsou těsnicí prvky, pryžové vytlačované profily, desky, fólie a hadice.

Finanční ředitelství v Hradci Králové – je součástí MF ČR.

ARROW International CR, a.s. – zabývá se výrobou zdravotnické techniky. Je to dceřinná společnost amerického výrobce jemné lékařské techniky.

C.S.CARGO a.s. – firma v logistickém odvětví v regionu CEE¹⁵.

Continental Teves Czech Republic, s.r.o. – výroba podvolantových přepínačů a brzdových systémů automobilů.

Oblastní nemocnice Jičín a.s. – zdravotnické zařízení.

RONAL CR s.r.o. – tradiční výrobce sprchových koutů, výroba kol z lehkých kovů (litých kol).

Oblastní nemocnice Náchod a.s. – zdravotnické zařízení.

VEBA, textilní závody a.s. – tradiční český výrobce afrických brokátů a kvalitního bytového, hotelového i reklamního textilu.

JUTA a.s. – výrobce širokého sortimentu produktů pro stavebnictví a zemědělství, obalových materiálů a materiálů pro technické účely.

Tyco Electronics E C Trutnov s.r.o. – konstrukce a výroba elektronických prvků (pro automobilní, letecký, vojenský a ostatní průmysl...)

OP TREX Czech a.s. – výroba LCD na bázi kapalného krystalu.

Krajské ředitelství policie Východočeského kraje – Police ČR, spadá pod Ministerstvo spravedlnosti.

Marius Pedersen a.s. – kompletní nakládání s odpady; zneškodňování odpadů na řízených skládkách a ve speciálních zařízeních určených k úpravě.

ČEZ Měření, s.r.o. – provozování autorizovaného metrologického střediska – ověřování, provozování, oprava, parametrizace stanovených měřidel a spínacích prvků; patří do Skupiny ČEZ v ČR.

¹⁵ CEE = region střední a východní Evropy

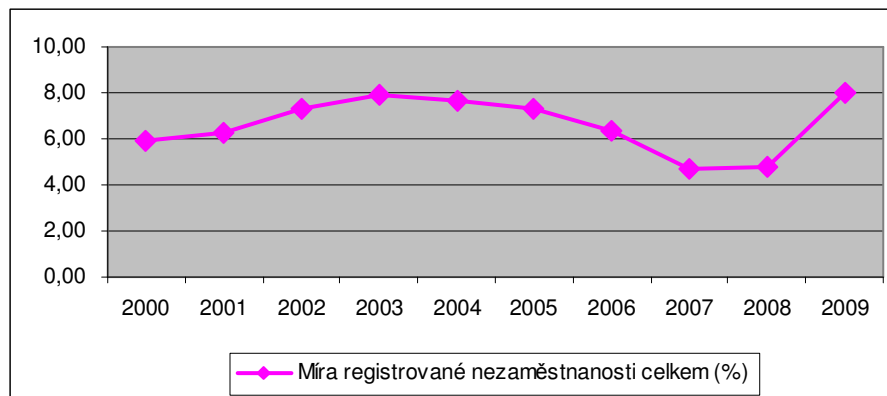
Všechny tyto podniky patří k největším v kraji, budeme-li je posuzovat podle počtu zaměstnanců. Jsou to ekonomické subjekty s 1 000 a více zaměstnanci.

4.2 Nezaměstnanost

Míra registrované nezaměstnanosti je jednou z nejsledovanějších charakteristik vývoje trhu práce. V této subkapitole se zaměříme na nezaměstnanost Královéhradeckého kraje ve sledovaném období od roku 2000 do 2009. Porovnáme vývoj s ostatními kraji v ČR. Dále se budeme zabývat nezaměstnaností v jednotlivých okresech kraje a také znázorníme vývoj počátku roku 2010.

Celková míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji ukazuje obrázek č. 9. Vývoj koresponduje s údaji uvedenými v předchozí subkapitole, s vývojem počtu uchazečů a volných pracovních místech. V letech 2000 až 2006 se míra registrované nezaměstnanosti pohybovala v průměru kolem 7%. Vývoj byl poměrně stabilní a od roku 2000 do roku 2003 byla zaznamenána rostoucí tendence. Od roku 2004 začala nezaměstnanost mírně klesat. V letech 2007 a 2008 byla ze sledovaného období nejnižší. V roce 2007 dosáhla nezaměstnanost jen 4,7% a v roce 2008 4,8%. V roce 2007 byla evidovaná nejnižší míra nezaměstnanosti za celé sledované období. Zlomový byl opět rok 2009, kdy byl zaznamenán prudký růst, až na 7,97%. Za sledované období byla v tomto roce míra nezaměstnanosti nejvyšší a zatím dosáhla svého maxima. Nejbližší této úrovni byl v ostatních obdobích pouze rok 2003 se 7,89%. Celorepubliková míra nezaměstnanosti dosáhla téhož roku dokonce 9,2%.

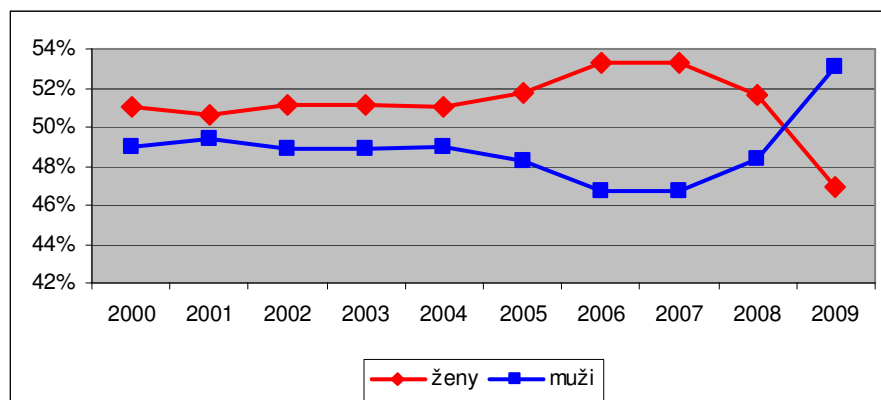


Obr. 9 Míra registrované nezaměstnanosti celkem (%)

Zdroj: Údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Následující obrázek č. 10 ukazuje, že podle pohlaví převažovaly v počtu neumístěných uchazečů ženy. Nejvýraznější rozdíl byl zaznamenán v letech 2006 a 2007, kdy bylo výrazně víc nezaměstnaných žen než mužů. Jak je patrné z obr. 10, rozdílné hodnoty vykazuje rok 2009, kdy převyšoval počet neumístěných mužů.

Faktory, které způsobily výrazný převis nezaměstnaných mužů nad ženami a výkyv oproti trendům předchozích let, jsou různé. Jedním z nich mohlo být výrazné rušení pracovních míst a s tím související propouštění, které se dotklo většiny podniků a profesí, bez rozdílu pohlaví. Muži jsou často zvyklí pracovat za vyšší mzdu a proto jsme se mohli v loňském roce setkat s tím, že déle vyčkávali na vhodnou pozici, právě z důvodu nižší nabízené mzdy, než měli například v předchozím zaměstnání. Naopak většina žen je v tomto ohledu flexibilnější. Mzda je pro ně samozřejmě také důležitá, ale prioritou pro ně bylo najít si zaměstnání, obzvláště v době rostoucí nezaměstnanosti. Důvodem navýšení mužů v evidenci uchazečů je také zánik nebo omezení výroby, kde je potřeba právě mužská práce.



Obr. 10 Neumístění uchazeči podle pohlaví v %

Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní výpočty a úpravy

Nejvyšší počet neumístěných uchazečů o zaměstnání (viz. tab. 8 v příloze) byl opět v roce 2009, celkem 23 373 osob za celý kraj. Od roku 2000 byl evidován neustálý nárůst. Od roku 2006 do 2008 naopak pokles. V roce loňském byl zaznamenán růst oproti předchozímu roku o 8 645 neumístěných uchazečů.

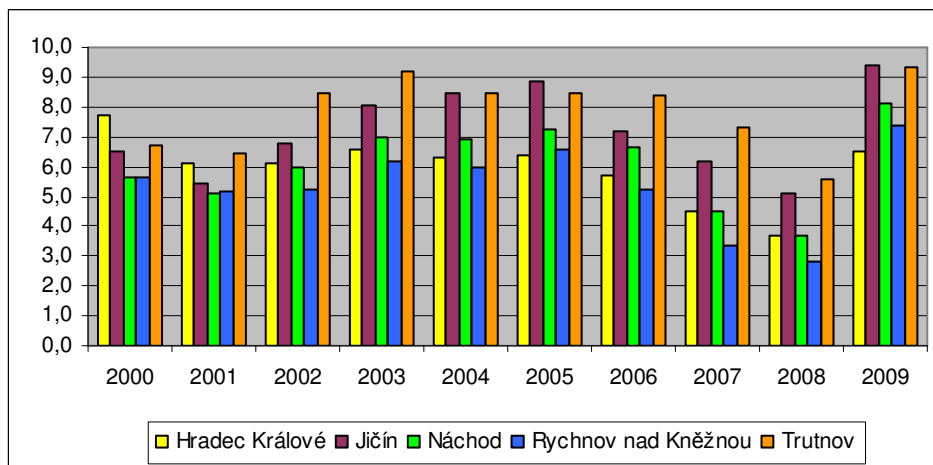
Struktura neumístěných uchazečů v kraji dle pohlaví je uvedena výše (obr. 10). Další kategorie, podle kterých se tato skupina dělí jsou:

- občané se zdravotním postižením,
- absolventi škol a mladiství,
- evidovaní 12 a více měsíců.

V jednotlivých letech byly sledovány výrazné rozdíly ve výše uvedených skupinách (viz. tab. 8 v příloze).

Nejmenší počet neumístěných občanů se zdravotním postižením byl v roce 2008 – celkem 2 420 evidovaných. Naopak největší počet 3 499 byl zaznamenán v roce 2009. U absolventů škol a mladistvých bylo nejnižšího počtu dosaženo v roce 2007 (982 neumístěných). Nejvíce – 2 369 v roce 2002. Poměrně velké procento tvoří evidovaní 12 měsíců a více. Téměř v každém roce představovali nejpočetnější skupinu neumístěných uchazečů o zaměstnání ze všech výše uvedených. Nejvíce jich bylo v roce 2005 (až 7 301) a nejméně 2 397 v roce 2008. Evidovaní nad 12 měsíců patří již do skupiny dlouhodobě

nezaměstnaných. Tato skupina představuje velký problém trhu práce, uchazeči se špatně umísťují.



Obr. 11 Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje
Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Obrázek č. 11 znázorňuje vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje a kopíruje celkový vývoj nezaměstnanosti v ČR.

V roce 2000 dosáhl nejvyšší míry nezaměstnanosti okres Hradec Králové. V letech 2000 – 2003 měl nejvyšší nezaměstnanost okres Trutnov. V roce 2004 měly shodnou a zároveň nejvyšší míru nezaměstnanosti okresy Trutnov a Jičín 8,5%. V letech 2006 – 2008 dosahoval opět nejvyšší úroveň okres Trutnov. V roce 2009 došlo k výraznému růstu ve všech okresech kraje, ale nejhůře na tom byl jičínský okres.

Vysoká míra nezaměstnanosti v Trutnově je způsobena především snižováním počtu zaměstnanců v mnoha podnicích, špatná dopravní obslužnost menších měst a vesnic v okrese a dále útlum hornictví. V jičínském okrese to způsobuje málo rozvinutý průmysl, je to spíše zemědělský okres a v této oblasti dochází také k útlumu.

Ke zvyšování v jednotlivých krajích přispívá neustále snižování volných pracovních míst. I pro tento rok se v některých okresech předpokládá propouštění. Výrazně nezaměstnanost zvyšují i sezónní výkyvy – útlum sezónních prací v určitých obdobích roku. Dále nezaměstnanost ve velké míře ovlivňuje přetrvávající celosvětová hospodářská krize, která

se nejvíce dotkla podniků v automobilovém a sklářském průmyslu. Velkým problémem je i špatná dopravní obslužnost. Konkrétně okres Trutnov, který má jednu z nejvyšší úrovně nezaměstnanosti, trpí také útlumem hornictví. Situace v některých regionech kraje se může zhoršit, například v okrese Trutnov je avizován odchod německého výrobce auto součástek Brose, u tohoto zaměstnavatele v současné době pracuje okolo 300 zaměstnanců. Propouštění hlásí i některé podniky v jičínském okrese. Již získané údaje počátku roku 2010 ukazují stejný vývoj. Z okresů vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti okres Jičín a Trutnov.

Porovnání vývoje s ostatními kraji

Tab. 5 Vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném období v jednotlivých krajích ČR v %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Středočeský kraj	7,1	6,6	6,8	7,2	6,6	6,3	5,7	4,6	4,0	7,01
Jihočeský kraj	6,0	5,4	6,0	6,4	6,1	6,3	6,0	4,8	4,0	7,78
Plzeňský kraj	6,9	6,2	6,6	7,3	6,7	6,4	5,9	4,9	4,2	8,16
Karlovarský kraj	8,3	7,9	9,3	10,2	10,2	10,2	9,5	8,0	6,9	11,07
Ústecký kraj	16,0	15,6	16,3	17,4	15,9	15,4	14,5	12,2	9,9	13,61
Liberecký kraj	6,9	6,6	7,9	9,2	8,4	7,8	7,4	6,5	6,0	11,24
Královéhradecký kraj	6,6	5,7	6,6	7,4	7,1	7,3	6,6	5,2	4,2	7,97
Pardubický kraj	8,4	7,6	7,9	8,7	8,3	8,3	7,3	5,8	5,0	9,58
Vysočina	8,2	6,8	7,4	8,5	8,3	8,2	7,4	6,1	5,2	10,25
Jihomoravský kraj	9,5	9,1	10,2	11,1	10,3	10,1	9,2	7,6	6,2	10,59
Olomoucký kraj	12,0	11,4	11,6	11,9	11,2	11,0	9,6	7,4	6,2	12,19
Zlínský kraj	8,4	8,1	9,2	10,3	9,4	9,2	8,4	6,6	5,5	10,83
Moravskoslezský kraj	15,1	14,9	15,2	16,4	15,4	14,7	13,4	11,0	8,4	12,14
Celkem ČR	9,0	8,5	9,2	9,9	9,2	9,0	8,1	6,6	5,4	9,2

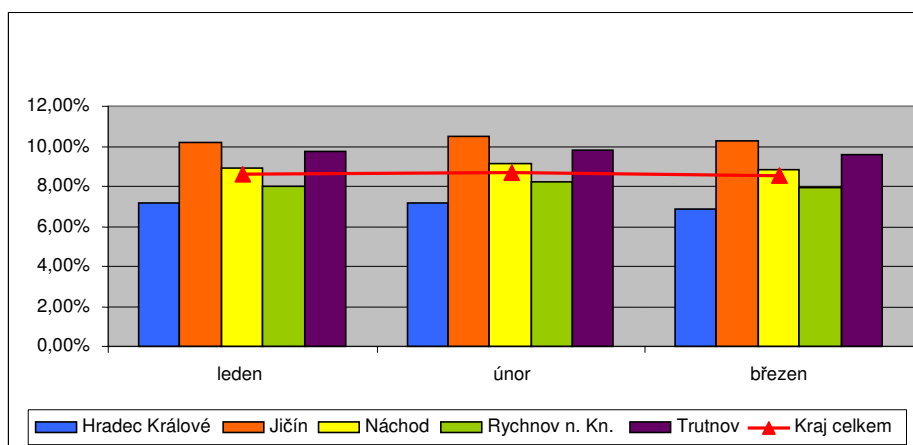
Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Nyní porovnáme vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji s ostatními kraji v České republice (viz. tabulka č. 5). Celkově nejvyšší míra nezaměstnanosti byla vykazována za sledované období v Ústeckém kraji. Druhou nejvyšší nezaměstnanost jsme mohli sledovat v Moravskoslezském kraji. Jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti vykazoval Jihočeský kraj. Královéhradecký kraj patří mezi kraje s nižší mírou nezaměstnanosti.

U všech krajů můžeme sledovat opakující se trend jako u výše uvedených ukazatelů. Nejnižší úroveň míry nezaměstnanosti bylo ve všech krajích dosaženo v roce 2008. Následoval výrazný růst v roce 2009. Ústecký a Moravskoslezský kraj mají výrazně odlišný vývoj nezaměstnanosti oproti ostatním krajům ČR. Tyto kraje dosahovaly nejvyšší úroveň nezaměstnanosti v roce 2003. V tomto roce měly procento nezaměstnanosti vyšší než v roce 2009. Ostatní kraje dosáhly zatím svého maxima v roce 2009.

Vývoj na počátku roku 2010

Nyní se zaměříme na vývoj od počátku letošního roku. V kraji můžeme sledovat pořád poměrně vysokou míru registrované nezaměstnanosti. Nejhůře za první čtvrtletí tohoto roku je na tom jičínský okres, jehož nezaměstnanost v každém měsíci byla vyšší než 10%, což znázorňuje obrázek č. 12. Naopak okresem s nejnižší nezaměstnaností je Hradec Králové. Tady se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 7 %. V březnu klesla pod sedm procent na 6,90%. Ostatní okresy jsou na tom velice podobně. Nezaměstnanost se pohybovala kolem 9%. Celorepublikově byla k 31.3.2010 na úrovni 9,7%. Výrazně se přibližuje hranici 10%. A dá se předpokládat, že v budoucnu se dostane nad hranici deseti procent.



Obr. 12 Vývoje nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v roce 2010

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

V nejbližších měsících bude pravděpodobně v některých okresech pokračovat zvyšování nezaměstnanosti. Například v okrese Trutnov a Jičín je nahlášeno u některých podniků výraznější snižování stavu zaměstnanců, což se jistě na vyšší úroveň nezaměstnanosti

projeví. Hlavně také z toho důvodu, že se neustále navyšují počty uchazečů a snižují počty volných míst, což ukazuje následující tabulka.

Tab. 6 Počet uchazečů na 1 VPM

	leden	únor	březen
Hradec Králové	8,9	9,2	9,2
Jičín	48,2	42,3	30,6
Náchod	20,8	17,2	14,4
Rychnov n/K	29,1	30,0	24,7
Trutnov	21,3	22,7	19,1

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tabulka č. 6 vypovídá o počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Nejhuře z celého Královéhradeckého kraje je na tom opět okres Jičín, kde v lednu a únoru připadalo na jedno pracovní místo přes čtyřicet uchazečů. Můžeme sledovat nepatrné zlepšení v posledním sledovaném měsíci. Nejlépe je na tom opět okres Hradec Králové. Ostatní okresy jsou na tom velice podobně. Téměř u všech došlo v měsíci březnu 2010 ke zlepšení. Vzhledem k přetrvávající ekonomické recesi a avizovanému propouštění by se mohla v dalších měsících v některých okresech situace opět zhoršit. Zlepšení by mohlo být zaznamenáno především v letních měsících, vlivem růstu sezónních prací.

4.3 Determinanty nezaměstnanosti

Výše zaměstnanosti resp. nezaměstnanosti je ovlivněna celou řadou faktorů, které jsou navzájem ovlivňovány. Všeobecně řadíme mezi faktory, které negativně ovlivňují nezaměstnanost:

- vzdělání uchazečů, obyvatelstva všeobecně,
- věk,
- pohlaví,
- příslušnost k minoritě,
- příslušnost k národu,
- dopravní obslužnost,

- technologický pokrok,
- demografické změny,
- změny světové ekonomiky apod.

Z regionálního hlediska můžeme mezi determinanty řadit například regionální dopady politik Evropské unie či národních politik, dále ekonomický vývoj regionu, kvalifikaci pracovní síly, vývoj mezd a produktivity, územní mobilitu pracovních sil. Nezaměstnanost samozřejmě ovlivňují i vlivy celosvětové. Nejvýznamnější determinanty působení světového prostředí jsou například globalizace a působení celé EU.

Na nezaměstnanost v celé ČR mají vliv všechny výše uvedené faktory. Rozdíly můžeme sledovat v intenzitě jejich působení v jednotlivých regionech.

Všechny uvedené determinanty mají samozřejmě také vliv na vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Mezi velice významné lze zařadit pohlaví uchazečů o zaměstnání, jejich vzdělání, mobilitu pracovní síly, nástroje politiky zaměstnanosti a další. Dalším faktorem, který značně nezaměstnanost v kraji ovlivňuje, a to především v některých jeho regionech, je dopravní obslužnost některých míst. Dojíždění je jeden z velkých problémů některých okresů, s tím také souvisí neochota uchazečů stěhovat se za prací.

Ovšem nejvýraznějším faktorem, který v poslední době vývoj nezaměstnanosti ovlivňuje, je přetrvávající celosvětová hospodářská krize. O krizi v ekonomice se mluvilo hlavně v roce 2009, ale její první dopady na trh práce byly zaznamenány již v posledním čtvrtletí roku předchozího. Jak ukazuje analýza vývoje jednotlivých sledovaných ukazatelů, rok 2009 byl výrazně odlišný oproti předchozímu období a to v negativním slova smyslu. Tento vývoj je přisuzován právě přetrvávající recesi ekonomiky.

V roce 2009 došlo k výraznému růstu míry nezaměstnanosti, k poklesu počtu volných míst a naopak k nárůstu uchazečů, kteří v současné době převyšují volná místa až o několik tisíc. Nedocházelo ani tak k celkovému snižování počtu zaměstnavatelů, ale k rušení míst z důvodu poklesu výroby apod. I když někteří odborníci mluví o hospodářské krizi jako

o nafouknuté bublině, jedno je jasné, určitý vliv na vývoj většiny ukazatelů měla a má. V loňském roce její dopad sledovala řada podniků, nejvíce v automobilovém a sklářském průmyslu. Došlo k poklesu výroby, k rušení celé řady míst a propouštění.

Zatím dosažené výsledky za první čtvrtletí roku 2010 nevykazují žádné zlepšení, naopak, dochází k neustálému zhoršování. Krize začne dopadat na občany a tím i na ostatní podniky, protože lidé nebudou tolik nakupovat apod. I v letošním roce proto bude podle předpokladů hlavním determinantem, který bude ovlivňovat vývoj nezaměstnanosti, a to nejenom v Královéhradeckém kraji právě zmiňovaná krize v ekonomice.

Mezi determinanty nezaměstnanosti se řadí také pohlaví uchazečů. Za rizikovější skupinu bývají považovány ženy. I v Královéhradeckém kraji převyšovaly do roku 2008 v celkové skupině neumístěných uchazečů. V roce 2009 došlo ke změně, v tomto období bylo více nezaměstnaných mužů. Skupina žen tedy v roce 2009 nebyla riziková. Vzdělanostní struktura uchazečů v kraji je také dobrá, takže kvalifikace také nepředstavuje výrazné riziko. Negativní vliv má ale v některých okresech dopravní obslužnost a neochota uchazečů se stěhovat za zaměstnáním.

Rozlišujeme i faktory, které ovlivňují nezaměstnanost příznivě. Mezi nejvýznamnější v Královéhradeckém kraji řadí:

- rozšiřování průmyslových zón v některých okresech kraje,
- orientace na zahraniční trhy,
- aktivní politika zaměstnanosti,
- sezónní práce.

4.4 Analýza problémových skupin

Mezi rizikové skupiny trhu práce bývají nejčastěji zařazovány tyto skupiny uchazečů:

- občané se zdravotním postižením,
- absolventi škol,
- mladiství uchazeči o zaměstnání,
- nekvalifikovaní uchazeči,
- uchazeči společensky nepřizpůsobení, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou,
- uchazeči pečující o děti do věku 15 let,
- vyšší věkové kategorie,
- ženy po MD či RD,
- dlouhodobě registrovaní nad (nad 12 měsíců),
- ženy.

Dle většiny zaměstnanců úřadů práce je prioritní pomoci mladistvím uchazečům o zaměstnání a absolventům. Dlouhodobá nezaměstnanost u nich může být nebezpečná z toho důvodu, že si včas nevytvoří řádné pracovní návyky, a pak je těžké jim najít vhodné pracovní místo.

Podíl nezájmu o zaměstnání u jednotlivých skupin uchazečů nelze jednoznačně určit. Vše závisí na druhu nabízené práce a mzdě a vliv má i dosažené vzdělání uchazečů. Odlišnosti jsou také mezi regiony. I jednotlivé rizikové skupiny uchazečů mají v každém kraji či okrese jiný podíl na celkovém počtu uchazečů.

Absolventi jsou v současné době v nevýhodné pozici. Dříve firmy preferovaly právě uchazeče, kteří ještě nikde nepracovali, v současné době je to naopak. Firmy celkově přijímají méně zaměstnanců a když, tak preferují osoby s praxí, které nemusí dlouze a finančně nákladněji zaškolovat. Firmy také nabízejí absolventům nižší nástupní platy a to i v oborech, které se dříve považovaly za dobře placené (IT apod.)

Při sledování rizikových skupin na trhu práce v Královéhradeckém kraji se zaměříme hlavně na rok 2009, který je ve vykazovaných hodnotách značně odlišný od roků předchozích.

Tab. 7 Počty OZP mezi uchazeči v jednotlivých okresech k 31.12.2009

	uchazeči celkem	OZP	z toho		
			plně invalidní	částečně invalidní	os. zdrav. znevýhodněním
HK	5902	715	9	599	107
JC	3751	410	1	300	109
NA	4660	485	3	400	82
RK	3016	407	1	347	59
TU	6044	752	1	682	69
HKK	23373	2769	15	2328	426
Celkem ČR	539136	67738	285	58343	9113

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

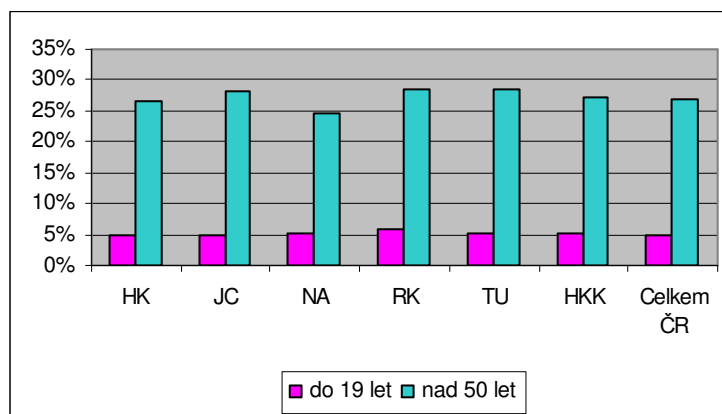
V tabulce č. 7 jsou uvedeny počty OZP mezi uchazeči v jednotlivých okresech k 31.12.2009, které představují stále poměrně početnou skupinu. Nejméně jich bylo ke konci roku 2009 evidováno v okrese Náchod. Naopak nejvíce v Rychnově nad Kněžnou. V ostatních okresech se zastoupení OZP na celkovém počtu uchazečů pohybovalo od 10% do 13%. Celorepublikově byl tento podíl na úrovni 13%.

Oproti roku 2008 došlo k navýšení podílu této skupiny ve všech okresech. V některých krajích to byl růst o tisíce. Celkově za kraj se zvýšil počet OZP uchazečů o 8 645 osob. Je velice problematické tyto osoby umisťovat, i když podniky mají povinnost mít určitý podíl takových zaměstnanců. Většina z firem tento povinný podíl plní nákupem z chráněných dílen apod.

V rámci politiky zaměstnanosti úřady práce poskytují na tyto uchazeče finanční výhody. Budoucí zaměstnavatel může získat určitý obnos peněz, když takové uchazeče zaměstná. Problémem získání těchto financí je poměrně zdlouhavý proces schvalování a vyplátí se spíše malým zaměstnavatelům. Uchazeče nelze v tomto případě zaměstnat ihned, ale musí se čekat na schválení od ÚP. A vzhledem k obrovskému množství uchazečů

celkem, kterými je pracovní trh v současné době přehlacen je málo který zaměstnavatel (z řad větších společností) na uchazeče ochoten čekat.

Mezi další problémové skupiny bývají řazeni mladiství uchazeči a naopak uchazeči s vyšším věkem.



Obr. 13 Podíl uchazečů do 19 let a nad 50 let k 31.12.2009

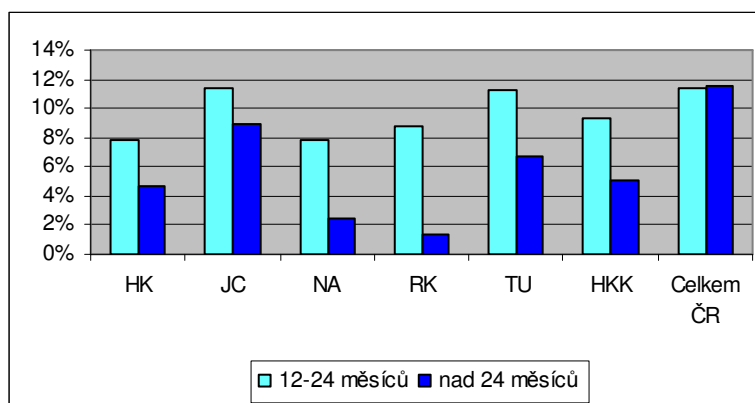
Zdroj: údaje úřadu práce v HK, vlastní úpravy a výpočty

Uvedená data v obrázku č. 13 ukazují že mladiství uchazeči (do 19 let) nepředstavují v kraji velký problém. Jejich podíl se ve všech okresech pohyboval kolem 5%. Podstatně větší problémovou skupinou jsou uchazeči nad 50 let. Podíl této skupiny se ke konci roku 2009 pohyboval kolem 30%. Výkyvy v jednotlivých okresech nejsou nijak výrazné. Podíl osob nad 50 let na celkovém počtu uchazečů v kraji je srovnatelný s podílem v celé ČR. Tato skupina uchazečů bývá považována všeobecně za rizikovou. Chtě nechtě se u některých zaměstnavatelů v tomto případě projevuje diskriminace. Tyto osoby už pro ně nejsou tak perspektivní. Většinou neumí pracovat s PC a neznají jazyky, což je dnes u většiny pozic základní požadavek. Tyto osoby se také už tak snadno neučí novým věcem.

V roce 2008 byl v některých okresech větší podíl uchazečů do 19 let na celkovém počtu oproti roku 2009. Mladiství si tedy i přes rostoucí nezaměstnanost v tomto roce zaměstnání hledali v Královéhradeckém kraji snadněji. Můžete souviset s tím, že nemají ve většině případů takové požadavky na nabízenou práci, mzdu apod. Jejich pracovní návyky se teprve formují.

Zajímavý vývoj byl ve srovnání s rokem 2008 zaznamenán u uchazečů nad 50 let. V roce 2009 jich bylo evidováno méně. Nejedná se o žádné velké rozdíly, ale v celkovém počtu došlo k poklesu. I na tyto uchazeče poskytují úřady práce finanční odměnu. Jak už bylo řečeno, proces získání je dosti složitý. Je možné, že i přesto, ho firmy využívaly, nebo pokles může souviset s odchody do důchodu u některých uchazečů. Opět bychom mohli říct, že ochota této skupiny nastoupit téměř kamkoli bude větší, než u ostatních skupin uchazečů.

Další problémovou skupinu představují osoby evidované na úřadu práce 12 a více měsíců.



Obr. 14 Podíl uchazečů podle délky evidence k 31.12.2009

Zdroj: údaje úřadu práce v HK, vlastní úpravy a výpočty

Obrázek č. 14 vypovídá o tom, že poměrně početnou skupinu představují evidovaní 12-24 měsíců. Ze zjištěných údajů je patrné, že nejhorší situace byla k 31.12.2009 v jičínském okrese, kde byl největší počet jak evidovaných 12-24 měsíců, tak také skupiny uchazečů, kteří jsou evidovaní 24 měsíců a více. Celkový podíl uchazečů, kteří jsou na úřadu práce 12 a více měsíců tvořil ke konci roku 2009 14% za celý Královéhradecký kraj. Pokud tento vývoj srovnáme s rokem 2008, zjistíme, že došlo k mírnému zlepšení. Ta samá skupina tvořila 16% uchazečů (v roce 2008). V některých okresech došlo ke zlepšení, v některých ke zhoršení.

Nicméně tato skupina uchazečů představuje také velice rizikovou skupinu. U těchto osob se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost a to bývá problém. Lidé pomalu začínají ztrácet pracovní návyky. Často bývají vyčleněni na okraj společnosti, žijí jen z určitých sociálních

dávek, protože v případě dlouhodobé nezaměstnanosti pomalu ztrácí nárok na podporu. Začínají se stávat nezaměstnatelnými, ztrácejí své doposud získané zkušenosti a vědomosti. Na tyto uchazeče jinak nahlíží i podniky, které nějaká místa obsazují. Atraktivnější je uchazeč se zkušenostmi, který nevypadl z koloběhu každodenních povinností, k nimž u většiny z nás patří i zaměstnání. U dlouhodobě nezaměstnaných je obava, že i když na nějaké místo nastoupí, dlouho tam nevydrží.

Problém také je, že osoby, které jsou dlouho v evidenci, už na hledání nového zaměstnání většinou rezignovaly. Nevěří, že by si nějaké místo mohly najít a čekají, kam je úřad práce pošle a už předem si říkají, že to nevyjde a nebo v horším případě ve skutečnosti ani o práci zájem nemají. Většina dlouhodobě evidovaných využívá možnost brigád. I při evidenci na úřadu práce si mohou přivydělávat a to do 4.000,-Kč hrubého měsíčně a to i v případě, že pobírají podporu.

Opět je zde příspěvek při zaměstnání těchto uchazečů v rámci politiky zaměstnanosti, ale jak již bylo uvedeno výše, proces k jeho získání je značně zdlouhavý a z praxe víme, že větší podniky, které také více nabízejí volná místa, ho většinou nevyužívají.

Výše tři zmíněné skupiny uchazečů patří k nejproblémovějším v Královéhradeckém kraji.

Dalším problémem bývá kvalifikace, resp. vzdělání jednotlivých uchazečů o zaměstnání. Co se týká vzdělanostní struktury uchazečů k 31.12.2009, tak nejpočetnější skupinou ve všech okresech kraje byly osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem a hned za nimi, druhou nejpočetnější skupinu tvořili uchazeči se základním vzděláním. Tento trend v kraji zároveň kopíruje vývoj v celé ČR.

Další poměrně početnou skupinu tvořili uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez výučního listu. Bylo evidováno i poměrně dost osob, které dosáhly nějakého druhu vysokoškolského vzdělání (bakalářského, doktorského apod.). Ostatní skupiny nebyly až zas tak početné.

Vývoj v jednotlivých okresech kraje je téměř totožný (viz. tab. 8).

Tab. 8 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009

	HK	JC	NA	RK	TU	HKK	ČR
bez vzdělání	1	1	2	2	3	9	497
neúplné zákl. vzdělání	10	7	5	5	9	36	2151
zákl. vzdělání	1383	862	1277	704	1617	5843	141090
nižší střední vzdělání	4	1	4	4	1	14	394
nižší střední odbor. vzdělání	178	97	140	62	168	645	13781
str. odbor. vzdělání s vyuč. lis.	2296	1719	2035	1286	2793	10129	224800
str. a str. odb. bez mat. a vyuč.	59	32	35	64	42	232	4290
ÚSV	179	97	106	83	170	635	13985
ÚSO s vyuč. a mat.	292	218	238	147	210	1105	27331
ÚSO s mat. bez vyuč.	1047	561	671	497	846	3622	82110
vyšší odborné vzdělání	65	32	25	35	36	193	3485
bakalář. vzdělání	75	15	21	18	27	156	4150
VŠ	307	108	92	103	118	728	20420
doktor. vzdělání	6	1	9	6	4	26	652

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Vývoj ke konci roku 2008 byl téměř stejný. Největší počet uchazečů mělo střední odborné vzdělání s výučním listem, dále následovalo základní vzdělání a úplné střední odborné s maturitou bez vyučení. Poměrně početnou skupinu opět tvořili vysokoškolsky vzdělaní uchazeči a také osoby s úplným středním odborným vzděláním s vyučením a maturitou.

Druhou nejpočetnější skupinu tvořily v obou letech osoby pouze se základním vzděláním. Stále je na trhu veliké množství uchazečů, kteří jsou bez jakéhokoli odborného vzdělání. Právě uchazeči bez kvalifikace se obtížněji umísťují.

Subkapitola 4.1 se také zabývá strukturou nabízených volných míst podle požadovaného vzdělání. Výsledky ukazují, že vývoj volných míst z pohledu požadavků na vzdělání, téměř odpovídá vývoji uchazečů podle vzdělání. Kvalifikace proto není stěžejním problémem Královéhradeckého kraje.

Nejčastěji bylo požadováno střední odborné vzdělání s vyučením, následovala místa, která poptávala pouze základní vzdělání. Dále bylo požadováno úplné střední odborné vzdělání s maturitou bez vyučení. Také se nabízelo dost míst pro vysokoškolsky vzdělané

obyvatelstvo a poslední nejpočetnější skupinu představovaly nabízené pozice s požadavkem na úplné střední odborné vzdělání s vyučením a maturitou.

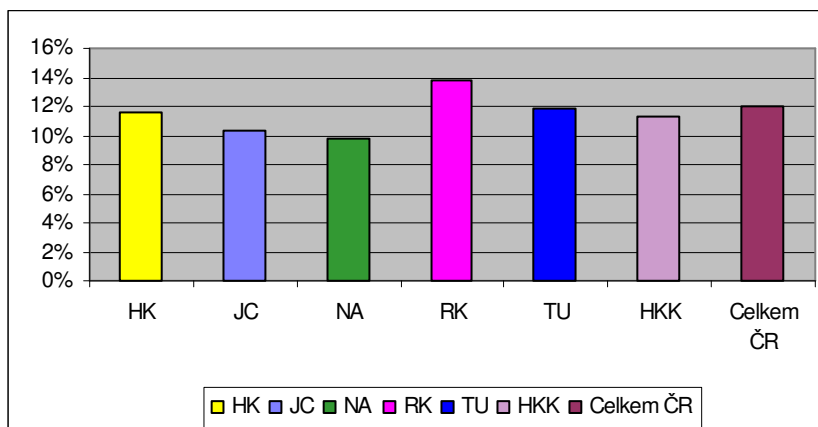
Mohlo by se zdát, že většina uchazečů by podle svého dosaženého vzdělání měla volné pracovní místo najít. Problém však zůstává ve výrazném rozdílu v počtu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání. Uchazeči výrazně převyšují.

Často se také stává, že osoby s vyšším dosaženým vzděláním obsadí pozici, na kterou bylo požadováno nižší vzdělání. Naopak se to děje velice výjimečně.

Vývoj počátku roku 2010

Vývoj na začátku roku 2010 ve srovnání s koncem roku loňského je velice podobný. V rozboru okresů má největší podíl osob se zdravotním postižením Rychnov nad Kněžnou, naopak nejméně okres Náchod (znázorňuje obrázek č. 15). V tomto případě můžeme sledovat zcela stejný vývoj jako v roce 2009. Ostatní okresy zaznamenaly podobné počty těchto uchazečů.

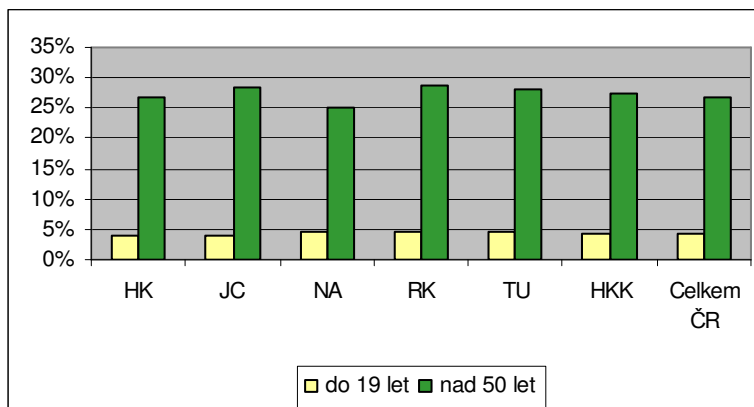
Celkově můžeme oproti předchozímu roku sledovat mírné zlepšení. Celkový podíl za kraj byl k 31.3.2010 11%, což je o jedno procento méně. Za celou ČR došlo také k jednoprocentnímu zlepšení. Rozdíl není až tolik výrazný, ale do budoucna by mohlo dojít ke zlepšení ještě většímu, pokud bude pokračovat trend z počátku roku 2010.



Obr. 15 Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání k 31.3.2010

Zdroj: údaje úřadu práce v HK, vlastní úpravy a výpočty

Ve věkové struktuře uchazečů představují nejrizikovější skupiny mladiství (do 19 let) a dále osoby starší 50 let.

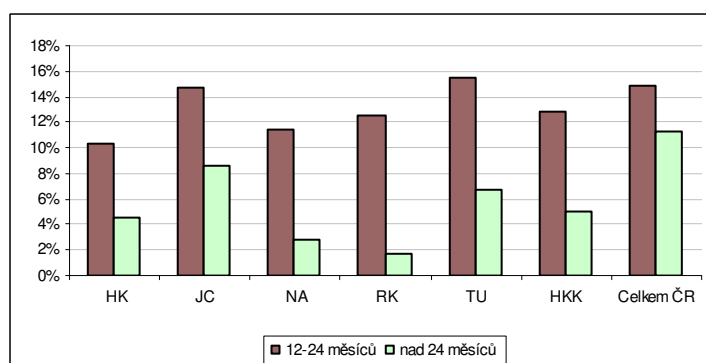


Obr. 16 Podíl uchazečů do 19 let a nad 50 let k 31.3.2010

Zdroj: údaje úřadu práce v HK, vlastní úpravy a výpočty

Obrázek č. 16 znázorňuje, že vývoj na začátku roku 2010 je téměř shodný s vývojem v roce předchozím. Co se týká skupiny mladistvých – do 19 let, tak bylo celkově zaznamenáno jednoprocenní zlepšení. Skupina uchazečů nad 50 let se ve svém podílu vůbec nezměnila. Nedošlo ani ke zlepšení, ale na druhou stranu ani ke zhoršení, což lze chápat také pozitivně. Vývoj v jednotlivých okresech je opět velice podobný.

Další skupinu tvoří uchazeči podle délky evidence (viz. obrázek č.17). Nejrizikovější je dlouhodobá nezaměstnanost, tedy evidování 12 a více měsíců.



Obr. 17 Podíl uchazečů podle délky evidence k 31.3.2010

Zdroj: údaje úřadu práce v HK, vlastní úpravy a výpočty

U této skupiny můžeme sledovat zhoršení oproti roku předchozímu. Je to způsobeno také tím, že lidé, kteří ztratili zaměstnání v roce 2009 a vlivem různých faktorů zaměstnání ještě nenašli, se pomalu dostávají do skupiny evidovaných nad 12 měsíců.

Velice početná je skupina uchazečů evidovaných 12-24 měsíců. V této skupině došlo také k výraznějšímu zhoršení. Celkově za kraj byl tento podíl k 31.3.2010 13% a oproti loňskému roku byl tedy zaznamenán růst o 4%. Podíl této skupiny se zhoršil také z celorepublikového hlediska a to o čtyři procenta. Podíl evidovaných nad 24 měsíců zůstal zcela shodný. Když se podíváme celkově na skupinu evidovaných nad 12 měsíců je tedy zaznamenán růst od 3 – 4%. Do budoucna lze předpokládat, že se bude tento podíl ještě zvyšovat. Jak ukázaly některé předchozí analýzy vývoje počtu volných míst v roce 2010, nedošlo ke zlepšení, naopak k výraznému zhoršení oproti konci roku 2009. A jak již bylo uvedeno, tito uchazeči se obtížněji umísťují. Ze zjištěných údajů lze předpokládat ještě mírné zhoršování u některých skupin v dalších měsících roku 2010.

Shrnutí

Mezi rizikové uchazeče se řadí i ženy všeobecně. Rozbor získaných údajů ukázal, že do roku 2008 výrazně převyšoval počet žen mezi uchazeči. Rok 2009 byl zajímavý v tom, že se situace zcela otočila. Podle pohlaví byli zastoupeni mezi uchazeči více muži. Ženy tedy v roce 2009 nepatřily mezi rizikové skupiny v Královéhradeckém kraji.

Dalším problémem bývá kvalifikace uchazečů. Jak ukázaly některé výsledky, občané Královéhradeckého kraje mají poměrně kvalitní vzdělání. A struktura nabízených míst a uchazečů dle vzdělání je poměrně shodná. Kvalifikace není rizikem, ale problémem zůstává hlavně veliký rozdíl v počtu uchazečů a volných pracovních míst.

Další rizikovou skupinou zůstávají i nadále občané OZP. Z celkového počtu uchazečů tvořili v roce 2009 v Královéhradeckém kraji 12%.

Problémem zůstává i podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Tyto osoby postupně ztrácejí pracovní návyky a i když se je podaří umístit na vhodné pracovní místo, v zaměstnání dlouho nezůstávají a vracejí se zpět do evidence.

Mezi rizikové se také řadí osoby starší 50ti let, které se mnohem obtížněji uplatňují na pracovním trhu. Tito uchazeči se řadí mezi problémové hlavně z toho důvodu, že dnešní trh práce má na uchazeče spoustu požadavků, které tyto osoby ve většině případů nesplňují. Ať už je to znalost práce na počítači, či jazyková vybavenost. Velkým problémem u těchto uchazečů je také to, že už se tak snadno neučí novým věcem jako například mladší uchazeči. I tato skupina patří mezi rizikové v Královéhradeckém kraji.

4.5 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní a pasivní. Do aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a mnoho dalších (viz. subkapitola 2.7). Pasivní politiku představují podpory v nezaměstnanosti.

Úřady práce realizují rekvalifikace především jako nástroj vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím získání nové kvalifikace, zvyšování, rozšiřování či prohlubování dosavadní kvalifikace.

Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa jsou využívána hlavně u nejobtížněji umísťitelných uchazečů, tj. u osob vracejících se z mateřské a rodičovské dovolené, u uchazečů do 20 let bez kvalifikace, osob se zdravotním postižením, osob nad 50 let a dlouhodobě nezaměstnaných.

Mezi nejužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou řazeny rekvalifikace. Rekvalifikační kurzy se člení do dvou skupin

- a) skupinové kurzy (jako např. základy obsluhy PC, svářečské kurzy, kuchař – číšník, obsluha a programování CNC strojů atd.)
- b) kurzy nahodilé – jednotlivé kurzy se vyskytují zcela nahodile, vše závisí na zájmu uchazečů a aktuální situaci na trhu práce.

Pasivní politiku zaměstnanosti představují podpory v nezaměstnanosti. Problém podpor je velice složitý. Mají zajistit především překlenutí období nezaměstnanosti osob v evidenci. To ovšem platí pouze pro krátkodobě nezaměstnané. Ti co jsou v evidenci dlouho, ztrácejí časem na podporu nárok.

Podpory v nezaměstnanosti nesmějí být na druhou stranu příliš vysoké, aby neodrazovaly uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci, od hledání práce. Obzvlášť důležité je, aby nebyly výrazně vyšší než nabízené nejnižší mzdy.

Politika zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v roce 2009

Mezi hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v roce 2009 patřily:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa,
- příspěvek na provoz chráněného pracovního místa,
- příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny,
- příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny.

Tab. 9 Aktivní politika zaměstnanosti za rok 2009

okres, kraj	Veřejně prospěšné práce		SÚPM zřízená u zaměstnavatel e		SÚPM - vyhrazená místa		SVČ	Chráněné pracovní dílny - vytvořené		Chráněná pracovní místa - vytvořená		CHPM - SVČ OZP	Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - SVČ OZP
	vytvořená místa	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči	umístění uchazeči	
	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	
HK	22	20	2	1	15	12	27	7	1	4	1	1	73
JC	25	25	0	0	82	82	3	0	0	0	2	0	89
NA	94	117	0	0	30	30	42	0	0	1	1	1	0
RK	70	73	0	0	9	9	5	3	3	0	0	0	15
TU	60	59	0	0	19	19	21	25	2	18	28	3	328
KKH	271	294	2	1	155	152	98	35	6	23	32	5	505
ČR	4479	4834	305	482	4237	4141	2236	608	696	416	490	45	10315

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

K nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patřil v loňském roce příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny či chráněného pracovního místa. Následovaly veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa. Naopak nejméně byla využita společensky účelná pracovní místa zřízená u zaměstnavatele. Vývoj ukazuje tabulka č. 9.

Příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny

Úřad práce může na základě dohody poskytnout zaměstnavateli příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů chráněné pracovní dílny.

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa

Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem nebo OZP vykonávající samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které zaměstnavatel vytváří na dobu nejdéle dvanácti kalendářních měsíců a to i opakovaně.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená

Příspěvek se poskytuje ve formě částečné nebo úplné výše vyplacených mzdových nákladů zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo po dobu nejvýše 6 měsíců.

U tohoto způsobu prosazování APZ se úřady práce zaměřují především na skupiny mladých do 25 let se základním vzděláním, ženy po MD či RD, uchazeče starší 50 let, uchazeče se zdravotním postižením a dlouhodobě evidované.

Společensky účelná pracovní místa

Tímto se rozumí vytvářená pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání patřícími do rizikových skupin.

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa

Je to místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, musí být obsazeno po dobu nejméně 24 měsíců. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku také s osobou OZP, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost a to po dobu nejméně 24 měsíců.

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny

Je to pracoviště zaměstnavatele, kde pracuje nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. Musí to být přizpůsobeno pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb a provozováno nejméně 24 měsíců.

Do aktivní politiky úřadů práce patří také jejich poradenská činnost.

Dalšími možnými nástroji byly v roce 2009 příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu, příspěvek zapracování, regionální cílené programy, projekty Evropského sociálního fondu OP RLZ a JPD3, OP LZZ. V Královéhradeckém kraji byly využívány z výše uvedených pouze projekty ESF.

Mezi projekty ESF OP LZZ, které byly v loňském roce využívány patří veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Dále se sem řadí cílené programy, ale ty nebyly v kraji vůbec využívány.

Politika zaměstnanosti však slouží pouze k podpoře vývoje na trhu práce, nemůže ho měnit.

5 ZÁVĚR

Cílem práce bylo zmapovat vývoj na trhu práce v Královéhradeckém kraji, především úroveň nezaměstnanosti v období let 2000 až do současnosti, vymezit podstatné determinanty a problémové skupiny v kraji.

Do roku 2008 byl sledován poměrně stejný vývoj úrovně všech posuzovaných ukazatelů, výjimky tvořily jen některé roky. V celém sledovaném období výrazně převyšují počty uchazečů nabízená volná místa.

Růst počtu uchazečů byl sledován do roku 2005, pak následoval pokles. Na konci roku 2008 začaly počty uchazečů růst a v roce 2009 byl zaznamenán nejvýraznější nárůst. Ke konci roku bylo evidováno 23 373 uchazečů za celý kraj. Oproti předchozímu roku došlo k růstu o 8645 nezaměstnaných. Rok 2009 byl odlišný oproti předchozím obdobím ve všech sledovaných ukazatelích a údaje z počátku letošního roku ukazují neustálý růst počtu uchazečů. S vysokým převisem uchazečů nad počtem pracovních míst souvisí také to, že můžeme často sledovat obsazení míst, kde je požadovaná nižší kvalifikace, uchazečem s vyšším dosaženým vzděláním.

Volných míst je podstatně méně, přitom se ve sledovaném období počet zaměstnavatelů nesnižoval. Jen v roce 2009 došlo ke snížení. Největší pokles byl zaznamenán v oblasti zemědělství. Nejvíce zaměstnaných v kraji pracuje v tržních a netržních službách, v průmyslu a stavebnictví.

O rovnováze na trhu práce vypovídá počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. V průměru za celé sledované období se tento ukazatel pohyboval na úrovni 7 uchazečů. Opět nejvýraznější růst a zároveň nerovnováha na trhu práce byla sledována v roce 2009, na jedno volné pracovní místo připadalo až 18 osob.

Vzdělanostní struktura nabízených míst v kraji téměř kopíruje vzdělanostní strukturu uchazečů. V nabízených místech převažují požadavky na střední odborné vzdělání s vyučením a dále na základní vzdělání. Často je také vyžadována maturita a objevují

se i pozice pro vysokoškolsky vzdělané. Celková vzdělanostní struktura obyvatel kraje je na dobré úrovni. Souvisí to i s řadou škol v jednotlivých okresech.

Vývoj registrované míry nezaměstnanosti koresponduje s vývojem počtu uchazečů o zaměstnání i vývoje počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. V období let 2000 – 2006 se průměrná míra nezaměstnanosti pohybovala kolem úrovně 7%. V letech 2000 až 2003 rostla, od roku 2004 naopak klesala. V roce 2007 a 2008 dosahovala nejnižší úrovně za sledované období. Pak následoval vysoký růst v roce 2009. Tam byla úroveň nezaměstnanosti 7,97%. Oproti předchozímu období vzrostla nezaměstnanost o více jak tři procenta.

Rizikovou skupinu uchazečů představují osoby se zdravotním postižením. Mladiství nepředstavovali ve sledovaném období výraznou skupinu. Naopak mezi rizikové patří uchazeči starší 50 let a evidovaní nad 12 měsíců.

Z pohledu okresů na tom byly nejhůře Trutnov a Jičín. V těchto okresech dochází k výraznějšímu snižování pracovních míst. V okrese Trutnov je například i špatná dopravní obslužnost některých míst. Jičín je nejméně průmyslově rozvinutý.

Výsledky roku 2010 ukazují, že je na tom nejhůře Jičín. V prvních třech měsících se pohybovala nezaměstnanost na úrovni přes 10%. V lednu zde bylo evidováno až 48 uchazečů na jedno volné pracovní místo. V březnu byl zaznamenán pokles, ale stále můžeme sledovat výrazný rozdíl oproti ostatním okresům. Předpokládá se další zhoršení z důvodu plánovaného propouštění v okrese.

V porovnání s ostatními kraji patří Královehradecký mezi kraje s nižší úrovní nezaměstnanosti.

Jednou z verifikovaných hypotéz bylo, že mezi hlavní determinanty nezaměstnanosti v kraji patří věk uchazečů, pohlaví, kvalifikace pracovní síly a mobilita pracovních sil.

S mladistvými uchazeči problém není. Souvisí to s tím, že nemají takové požadavky na zaměstnání a mzdu. Jejich pracovní návyky se teprve utvářejí. V době zvyšující se nezaměstnanosti jsou rádi za jakoukoli práci. Naopak uchazeči ve věku nad 50 let tvoří velice početnou skupinu nezaměstnaných. Hůře se umísťují na trhu práce. Většinou nesplňují dnes důležité požadavky jako je práce na počítači, znalost jazyka apod. Věk je tedy důležitým determinantem, který ovlivňuje nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji.

Pohlaví uchazečů hraje také značnou roli. Vždy převyšovaly v počtu neumístěných uchazečů ženy, které bývají považovány za problémovou skupinu. Změna přišla v roce 2009. Situace se zcela obrátila, výrazně převyšovali muži. Vysvětlením je větší ochota žen nastoupit do zaměstnání. Muži hledají lépe placené a odpovídající pozice. U žen bylo možné sledovat, obzvláště v době rostoucí nezaměstnanosti v roce 2009, ochotu nastoupit i za nižší mzdu a na pozici, kde je vyžadována jiná kvalifikace. Důležité pro ně bylo mít zaměstnání. Muži déle vyčkávali. Také byl zaznamenán značný útlum pozic, kde se vyžaduje mužská pracovní síla. I pohlaví tedy ovlivňuje nezaměstnanost v kraji.

Za další determinant byla považována kvalifikace pracovní síly. To se ovšem nepotvrdilo. Uchazeči mají většinou vzdělání s vyučením. Velkou skupinou i dnes tvoří osoby jen se základním vzděláním. Analýza údajů však ukázala, že vzdělanostní struktura uchazečů téměř kopíruje strukturu nabízených volných míst dle vzdělání. V Královéhradeckém kraji se nachází řada vzdělávacích zařízení s různým oborovým zaměřením.

Dalším předpokládaným determinantem nezaměstnanosti byla mobilita pracovní síly. To se potvrdilo. Souvisí to se zhoršenou dopravní dostupností některých měst a vesnic v jednotlivých okresech kraje. S tím souvisí neochota uchazečů se za prací stěhovat.

V práci byly vymezeny předpokládané problémové skupiny na trhu práce v kraji. Předpokladem bylo, že sem patří uchazeči se zdravotním postižením, mladiství a naopak

uchazeči starší 50 let a dále evidovaní déle než 12 měsíců. Až na skupinu mladistvých se hypotéza potvrdila.

Osoby se zdravotním postižením stále tvoří jednu z výraznějších skupin nezaměstnaných. V roce 2009 byl zaznamenán pokles jejich počtu, ale celkově jen o 1%. Vývoj v roce 2010 zatím zaznamenal také pokles podílu těchto uchazečů.

Skupina uchazečů nad 50 let je v kraji také riziková. V roce 2009 byl i u této skupiny zaznamenán mírný pokles v jejich počtu, ale to zřejmě souvisí s jejich častými odchody do důchodu.

Velice výraznou problémovou skupinu představují uchazeči evidovaní více jak 12 měsíců. Ti se řadí mezi dlouhodobě nezaměstnané, což je všeobecně problém. Tito lidé postupně ztrácejí pracovní návyky a často na hledání zaměstnání rezignují. Do této skupiny se v současné době začínají řadit osoby, které v loňském roce přišly o práci a vlivem různých faktorů si nové zaměstnání ještě nenašly.

Dalším výrazným determinantem, který v současné době nezaměstnanost ovlivňuje, je přetrvávající celosvětová ekonomická krize. První dopady na trh práce byly zaznamenány již na konci roku 2008. Nejvýrazněji se projevíly v roce 2009, což ukazují všechny posuzované ukazatele. Nejvíce byl postihnut automobilový a sklářský průmysl.

Vývoj v prvních třech měsících roku 2010 naznačuje, že trend zvyšující se nezaměstnanosti bude ve většině oblastí ČR pokračovat i v letošním roce.

Řada faktorů, které působí na vývoj nezaměstnanosti se ovlivnit nedá. Příkladem je demografický vývoj. Zvyšuje se podíl uchazečů starších 50 let a také žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Dalším neovlivnitelným faktorem je současná ekonomická krize, která se výrazně projevuje i na trhu práce.

Důležité je nejen se nezaměstnanost snažit snižovat, ale i s ní účinně bojovat. Snažit se na ni připravit i v případě, že se nás netýká. Důležitý je v boji proti nezaměstnanosti stát.

Může pomoci například financováním nejvíce postižených průmyslů, vládními nákupy zboží a služeb nebo zaměstnáváním více osob ve státním sektoru. Důležitá je i pracovně – právní legislativa pro zabezpečení zaměstnanosti.

V souvislosti se zvyšující se nezaměstnaností, se hovoří i o kvalitě poskytovaných poradenských činnostech úřadů práce. Bohužel v době, kdy je příliš velký počet uchazečů, se kvalita udržuje velice těžko. Na jednoho pracovníka úřadu práce připadá velké množství uchazečů a jak ukazuje praxe, ne vždy je poradenská činnost v příslušné kvalitě a s výsledným účinkem.

Dalším problémem je otázka výše podpor v nezaměstnanosti. Vysoké podpory vytvářejí klesající motivaci k hledání nového zaměstnání. Někteří uchazeči to považují za výhodnější než pracovat. Případný nedostatek financí často řeší občasnou výdělečnou činností především v šedé ekonomice.

Výrazným nástrojem v boji proti nezaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti. Velice účinné jsou rekvalifikace. Ty mohou pomoci uchazečům starším, ženám po mateřské či rodičovské dovolené nebo dlouhodobě evidovaným. Jejich původní profese se již nepoptávají nebo vůbec neexistují. Často byla jejich práce v odvětví, ve kterém dochází k útlumu. Lepší nebo zcela nová kvalifikace jim může pomoci najít zaměstnání. Je tedy dobré do rekvalifikací investovat.

Důležité jsou i informace poskytované úřadem práce. Často se můžeme setkat s tím, že jsou neaktuální apod. I včasné a pravdivé informace ohledně volných pracovních míst mohou pomoci uchazečům při hledání nového zaměstnání.

Každá problémová skupina uchazečů vyžaduje specifické zacházení i různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Například ženám po mateřské či rodičovské dovolené by mohly pomoci pracovní místa, kde je nabízena kratší pracovní doba apod. Pro absolventy jsou vhodné praxe, proto je dobré vytvářet absolventská místa. Je důležité podporovat vytváření těchto míst.

Ovšem i všechny nástroje politiky zaměstnanosti slouží hlavně k podpoře vývoje na trhu práce, nemohou ho měnit. Mohou pouze zmírnit důsledky nezaměstnanosti.

Je také třeba, aby se zapojili i sami nezaměstnaní. Musí si uvědomit svoji situaci a často by měli změnit svůj postoj k hledání práce. Měli by být více iniciativní při hledání zaměstnání a ne jen čekat, kam je pošle zprostředkovatel z úřadu práce.

I zaměstnavatelé by se měli snažit snižovat nezaměstnanost v jednotlivých regionech. Především přestat pohlížet na některé skupiny uchazečů jako na rizikové.

SEZNAM LITERATURY

Citace

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 143 s. ISBN 80-86429-16-4. Str. 45, 101.
- [2] KREBS, V. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1. Str. 287, 288, 290, 291, 292, 294, 296.
- [3] KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3. Str. 13, 31.
- [4] MACH, M. *MAKROEKONOMIE II pro magisterské (inženýrské) studium: 1. a 2. část*. 3. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9. Str. 256, 258.
- [5] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON, 1994. 152 s. ISBN 80-901424-9-4. Str. 20, 24, 51.
- [6] SPĚVÁČEK, V., aj. *Makroekonomická analýza – magisterský kurz*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. 424 s. ISBN 978-80-86730-26-4. Str. 363.

Bibliografie

- [7] BARR, N. *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe: the Transition and Betone*. New York: Oxford University Press, 1994. 387 pgs. ISBN 0-19-520998-2.
- [8] BRDEK, M. a JÍROVÁ, H. *Sociální politika EU a ČR*. 1. vyd. Praha: CODEX, 1998. 393 s. ISBN 80-85-963-71-X.
- [9] BRDEK, M., aj. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. 252 s. ISBN 80-86395-25-1.
- [10] BUCHTOVÁ, B., aj. *NEZAMĚSTNANOST, Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [11] FROYEN, T.R. *Macroeconomics, theories and policie*. 1st ed. New York: Macmillan Publishing Company, 1983. 339 pgs. ISBN 0-02-339410-2.

- [12] HYMAN, D.N. *Macroeconomics*. Homewood: Irwin, 1989. 254 pgs. ISBN 0-256-07488-7.
- [13] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [14] KREBS, V., aj. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: CODEX, 1997. 328 s. ISBN 80-85963-33-7.
- [15] MANKIW, N.G. *Macroeconomics*. 4th ed., New York: Worth Publisher, 2000. 553 pgs. ISBN 1-57259-644-9.
- [16] MINFORD, P. and PEEL, D. *Advanced Macroeconomics: a Primer*. Cheltenham: Edward Edgar, 2002. 548 pgs. ISBN 1-84064-090-1.
- [17] SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

Další zdroje:

- údaje a interní dokumenty Úřadu práce v Hradci Králové
- Český statistický úřad (Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009 apod.)
- MPSV
- webové stránky Královéhradeckého kraje

Dokumenty MPSV

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- Národní program reforem České republiky 2008 - 2010

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Tabulky – 7 stran

Příloha B – Grafy a obrázky – 7 stran

Příloha A – Tabulky

Tab. 1 Rozloha okresů Královéhradeckého kraje

ČR	78 864 km ²
Královéhradecký kraj	4758 km ²
Hradec Králové	875 km ²
Jičín	887 km ²
Náchod	851 km ²
Rychnov nad Kněžnou	998 km ²
Trutnov	1 147 km ²

Zdroj: Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009, vlastní úpravy

Tab. 2 Základní údaje Královéhradeckého kraje k 31.12.2008

		Podíl na ČR v %
Rozloha	4 759 km ²	6,0%
Počet obcí	448	7,2%
Počet obyvatel	554 520 ¹⁶	5,3%
Cizinci	16 517	3,8%
Průměrný věk	40,9	

Zdroj: Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009, vlastní úpravy

Tab. 3 Počty vzdělávacích zařízení v kraji

Mateřské školy	16 813
Základní školy	45 266
Gymnázia	7 382
Odborné vzdělávání	21 152

Zdroj: Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009, vlastní úpravy

Tab. 4 Věk obyvatel k 31.12.2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
0 - 14	90 121	88 130	86 220	84 476	82 758	81 394	79 829	79 367	79 228
15 - 64	380 532	381 351	382 132	382 842	383 816	385 321	386 995	388 608	388 434
65 a více	80 127	79 848	80 085	80 245	80 722	81 653	82 819	84 237	86 858

Zdroj: Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009, vlastní úpravy

¹⁶ stav k 31.12.2009

Tab. 5 Podniky v Královéhradeckém kraji podle okresů a vybraných právních forem k 31.12.2009

Právní forma	Kraj celkem	v tom okresy				
		Hradec Králové	Jičín	Náchod	Rychnov n. Kn .	Trutnov
Ekonomické subjekty celkem	79 298	25 697	11 188	15 325	10 119	16 969
v tom:						
fyzické osoby	60 132	18 657	8 619	11 906	7 868	13 082
v tom:						
živnostníci	54 901	17 016	7 779	10 922	6 986	12 198
zemědělci	2 109	470	392	465	460	322
ostatní	3 122	1 171	448	519	422	562
právnícké osoby	19 166	7 040	2 569	3 419	2 251	3 887
z toho:						
obchodní společnosti	10 423	4 332	1 133	1 804	974	2 180
družstva	541	541	60	78	62	85

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní úpravy

Tab. 6 Rozložení pracovních sil

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Pracovní síla celkem	280,7	277,6	275,3	273,4	268,7	269,8	277,3	276,7	275,9
z toho zaměstnaní v NH celkem	263,5	260,6	263,8	257,4	251,0	257,0	262,4	265,2	265,1
z toho v zemědělství, lesnictví a rybolovu	19,6	14,0	14,7	14,2	15,3	12,6	10,3	11,1	10,4
v průmyslu a stavebnictví	106,1	113,5	114,0	98,6	99,0	110,9	109,4	114,9	121,0
v tržních a netržních službách	137,5	132,9	135,1	144,6	136,6	133,5	142,7	139,1	133,6

Zdroj: Údaje Českého statistického úřadu, vlastní úpravy

Tab. 7 Počty volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v kraji

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
uchazeči o zaměstnání	16 644	17 433	20 497	22 146	22 526	21 989	19 298	14 499	14 728	23 373
volná pracovní místa	5 031	3 950	2 764	2 298	2 075	2 731	4 413	5 329	4 052	1 333
počet uchazečů na 1 VPM	3	4	7	10	11	8	4	3	4	18

Zdroj: Údaje Českého statistického úřadu, vlastní výpočty a úpravy

Tab. 8 Rozložení neumístěných uchazečů v kraji

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Neumístění uchazeči o zaměstnání	16 644	17 433	20 497	22 146	22 526	21 989	19 298	14 499	14 728	23 373
Z toho: ženy	8 493	8 827	10 470	11 317	11 488	11 375	10 283	7 723	7 605	10 963
občané se zdravotním postižením	2 638	2 548	2 866	3 259	3 422	3 499	3 272	2 828	2 420	2 769
absolventi škol a mládež	2 053	2 152	2 369	2 322	2 188	1 687	1 399	982	1 205	1 769
ev. 12 a více měsíců	5 224	4 442	5 290	6 629	6 986	7 301	6 244	4 200	2 397	3 364

Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 9 Neumístění uchazeči v kraji podle pohlaví

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem	16 644	17 433	20 497	22 146	22 526	21 989	19 298	14 499	14 728	23 373
ženy	8 493	8 827	10 470	11 317	11 488	11 375	10 283	7 723	7 605	10 963
muži	8 151	8 606	10 027	10 829	11 038	10 614	9 015	6 776	7 123	12 410

Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy a výpočty

Tab. 10 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hradec Králové	7,7	6,1	6,1	6,6	6,3	6,4	5,7	4,5	3,7	6,5
Jičín	6,5	5,4	6,8	8,0	8,5	8,8	7,2	6,1	5,1	9,4
Náchod	5,6	5,1	6,0	7,0	6,9	7,2	6,6	4,5	3,7	8,1
Rychnov nad Kněžnou	5,7	5,2	5,3	6,2	6,0	6,5	5,2	3,4	2,8	7,4
Trutnov	6,7	6,4	8,5	9,2	8,5	8,4	8,4	7,3	5,5	9,3
Královéhradecký kraj - celkem	6,6	5,7	6,6	7,4	7,1	7,3	6,6	5,2	4,2	8,0

Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 11 Vzdělanostní struktura volných míst nabízených prostřednictvím ÚP k 31.12.2008

	zákl. vzdělání	str.odbor. vzdělání s výučním listem	ÚSO s vyuč.a mat.	ÚSO s mat.bez vyuč.	VŠ
HK	995	693	11	95	33
JC	148	94	23	24	8
NA	162	349	6	96	28
RK	88	193	10	68	31
TU	250	373	6	187	29
HKK	1643	1702	56	470	129
ČR	35831	34487	1851	8719	3189

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 12 Vzdělanostní struktura volných prac. míst k 31.12.2010

	zákl. vzdělání	str.odbor. vzdělání s výučním listem	ÚSO s vyuč.a mat.	ÚSO s mat.bez vyuč.	VŠ
HK	200	318	15	129	22
JC	29	50	7	35	9
NA	64	177	2	74	30
RK	3	44	2	57	12
TU	69	138	1	92	21
HKK	365	727	27	387	94
Celkem ČR	11176	9823	1613	5365	2408

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 13 Podniky v Královéhradeckém kraji podle vybraných právních forem (k 31.12.)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ekonomické subjekty celkem	111 450	116 262	121 334	122 313	123 986	125 433	127 573	130 544	129 399
v tom:									
fyzické osoby	94 122	98 331	101 682	101 743	102 451	103 259	104 381	106 327	104 106
v tom:									
živnostníci	80 580	84 781	88 008	88 077	88 537	89 318	90 764	92 652	96 886
zemědělci	7 876	7 868	7 899	7 889	8 033	7 964	7 933	7 972	2 332
ostatní	5 666	5 682	5 775	5 777	5 881	5 977	5 684	5 703	4 890
právníkové osoby	17 328	17 931	19 652	20 570	21 535	22 174	23 192	24 217	25 291
z toho:									
obchodní společnosti	8 775	8 940	9 202	9 574	9 926	10 214	10 531	10 974	11 284
družstva	560	565	572	578	587	586	594	598	588

Zdroj: údaje Českého statistického úřadu, vlastní úpravy

Tab. 14 Počty OZP mezi uchazeči v jednotlivých okresech k 31.12.2008

	uchazeči celkem	OZP	z toho		
			plně invalidní	částečně invalidní	os. zdrav. znevýhod.
HK	3692	653	5	573	75
JC	2568	423	3	333	87
NA	2697	380	4	318	58
RK	1639	282	1	241	40
TU	4132	682	3	628	51
HKK	14728	2420	16	2093	311
Celkem ČR	352250	61136	259	52831	8046

Zdroj: údaje Českého statistického úřadu, vlastní úpravy

Tab. 15 Podíl OZP uchazečů k 31.3.2010

	uchazeči celkem	OZP	z toho		
			plně invalidní	částečně invalidní	os. zdrav. znevýhod.
HK	6418	741	1	543	112
JC	4099	425	0	233	112
NA	5067	497	0	388	73
RK	3236	445	1	291	70
TU	6272	741	0	554	67
HKK	25092	2849	2	2009	434
Celkem ČR	572824	68556	35	44274	9202

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 16 Délka nezaměstnanosti k 31.12.2008

	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
HK	1727	823	331	201	271	339
JC	1141	508	205	122	217	375
NA	1541	534	224	113	173	112
RK	907	390	144	83	73	42
TU	1825	801	493	218	299	496
HKK	7141	3056	1397	737	1033	1364
Celkem ČR	134763	65894	30298	19771	33701	67823

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 17 Délka nezaměstnanosti k 31.12.2009

	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
HK	2343	1568	755	501	462	273
JC	1282	832	516	358	426	337
NA	1875	1188	662	453	364	118
RK	1123	837	442	310	264	40
TU	2142	1303	854	665	677	403
HKK	8765	5728	3229	2287	2193	1171
Celkem ČR	171172	119762	70842	53487	61442	62431

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 18 Délka nezaměstnanosti k 31.3.2010

	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
HK	2394	1609	975	486	665	289
JC	1256	994	543	354	602	350
NA	1837	1364	713	435	579	139
RK	1190	770	529	284	405	58
TU	1884	1530	874	586	975	423
HKK	8561	6267	3634	2145	3226	1259
Celkem ČR	167796	123904	80619	50298	85241	64966

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 19 APZ za rok 2009

okres, kraj	Příspěvek při přechodu na nový podnik. program		Překlenovací příspěvek	Příspěvek na dopravu	Příspěvek na zapracování	Regionální cílené programy		Projekty ESF OP RLZ a JPD3, OL LZZ
	počet dohod	počet zaměstnanců	počet zaměstnanců (SVČ)	počet zaměstnanců	počet zapracovávaných osob	vytvořená místa	umístění uchazeči	umístění uchazeči
	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku
	31	33	35	37	39	41	43	45
HK	0	0	0	0	0	0	0	16
JC	0	0	0	0	0	0	0	16
NA	0	0	0	0	0	0	0	16
RK	0	0	0	0	0	0	0	16
TU	0	0	0	0	0	0	6	16
KKH	0	0	0	0	0	0	6	80
ČR	1	28	1	0	65	0	11	10596

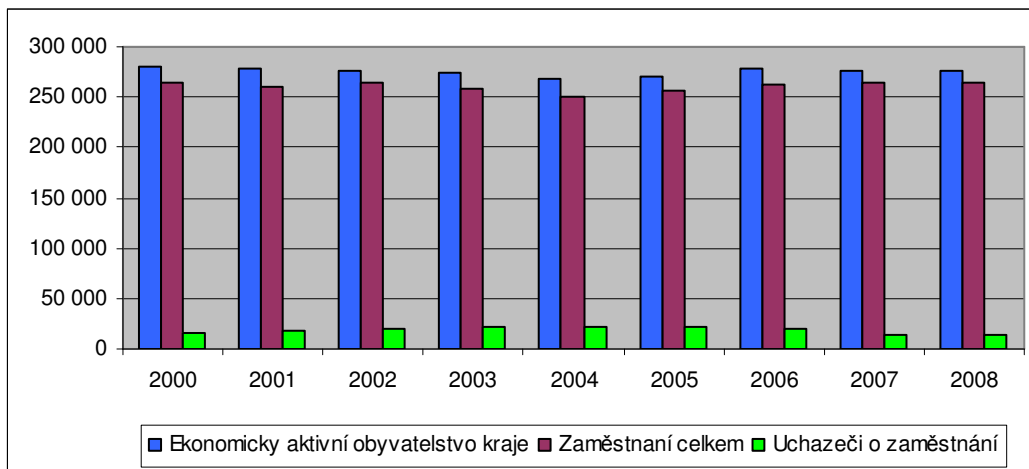
Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Tab. 20 Projekty ESF OP LZZ v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 2009

okres, kraj	Veřejné prospěšné práce		Společensky účelná pracovní místa		Cílené programy	
	počet míst	počet uchazečů	počet míst	počet uchazečů	počet míst	počet uchazečů
	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku	celkem od počátku roku
	47	49	51	53	55	57
HK	112	115	132	117	0	0
JC	97	120	169	169	0	0
NA	154	182	120	119	0	0
RK	95	89	31	31	0	0
TU	203	180	96	96	0	0
KKH	661	686	548	532	0	0
ČR	13830	14960	13626	13349	133	193

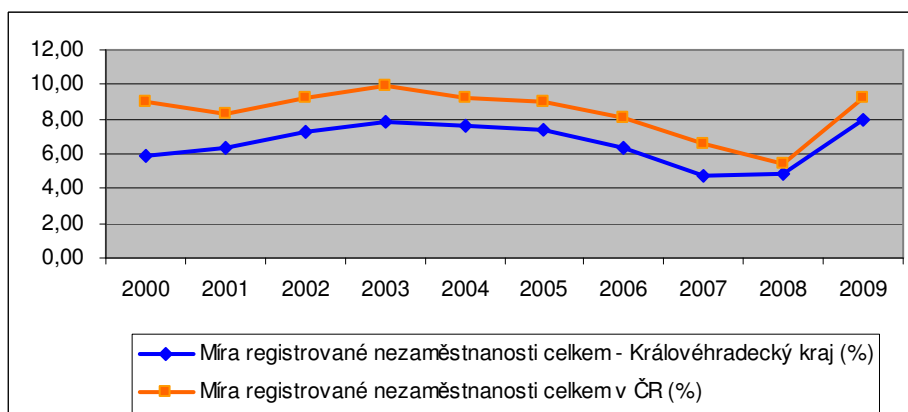
Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy

Příloha B – Grafy a obrázky



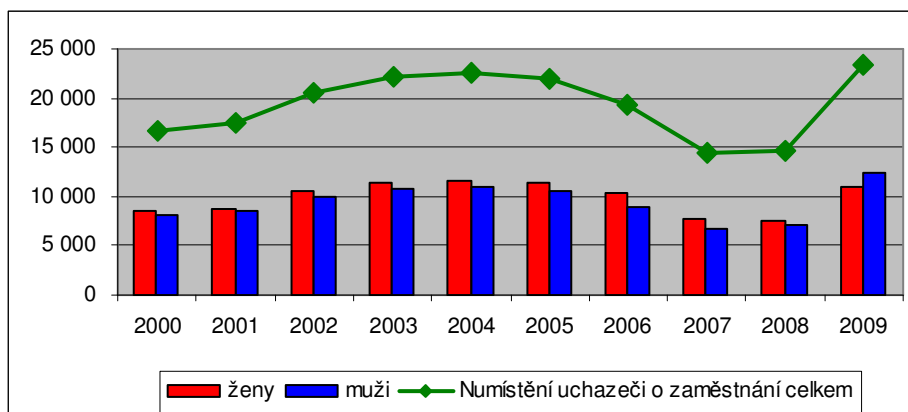
Obr. 1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, zaměstnaní a uchazeči o zaměstnání v kraji

Zdroj: Údaje Českého statistického úřadu, vlastní úpravy



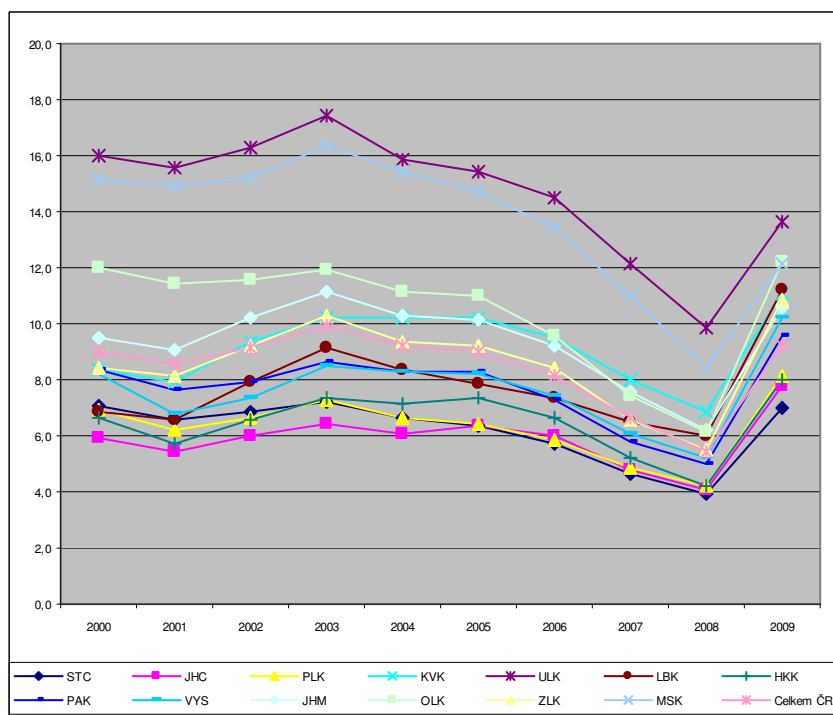
Obr. 2 Porovnání vývoje nezaměstnanosti kraje a celé ČR

Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové a ČSÚ, vlastní úpravy



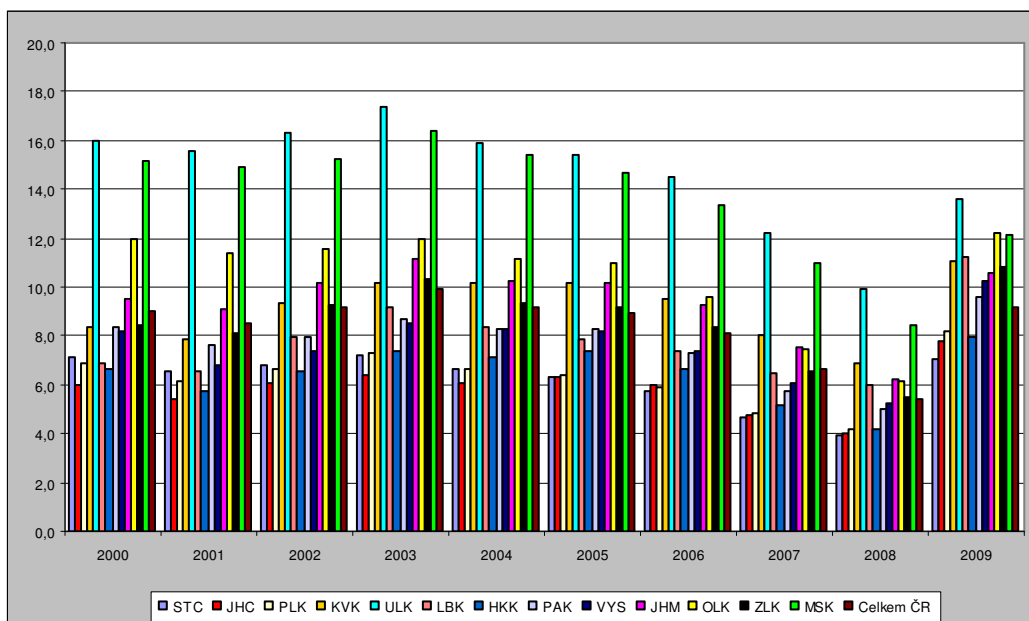
Obr. 3 Počty neumístěných uchazečů dle pohlaví

Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní výpočty a úpravy



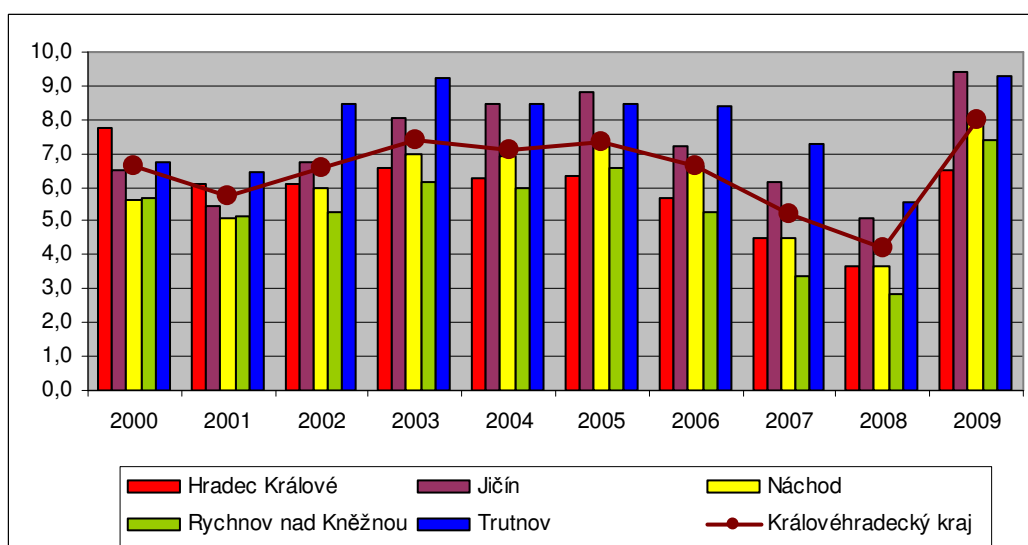
Obr. 4 Srovnání vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR

Zdroj: údaje MPSV a Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy



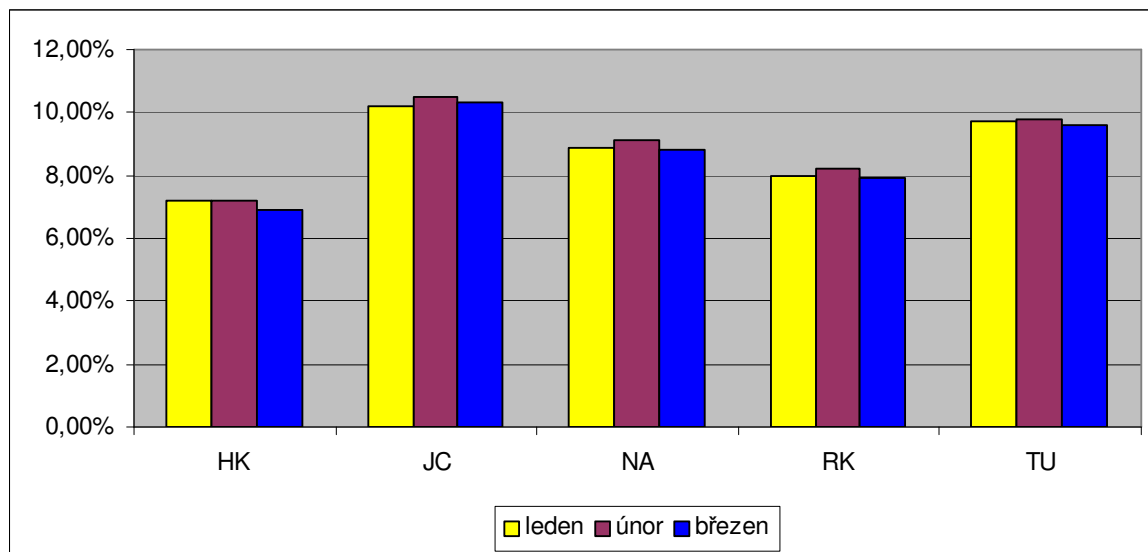
Obr. 5 Srovnání vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR

Zdroj: údaje MPSV a Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy



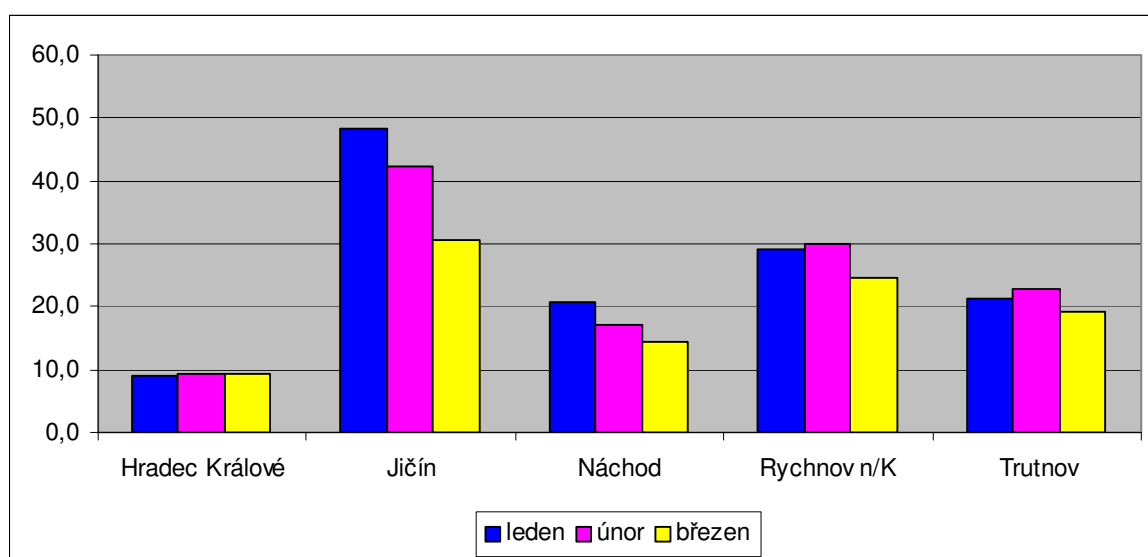
Obr. 6 Vývoj nezaměstnanosti v okresech kraje

Zdroj: údaje Úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy



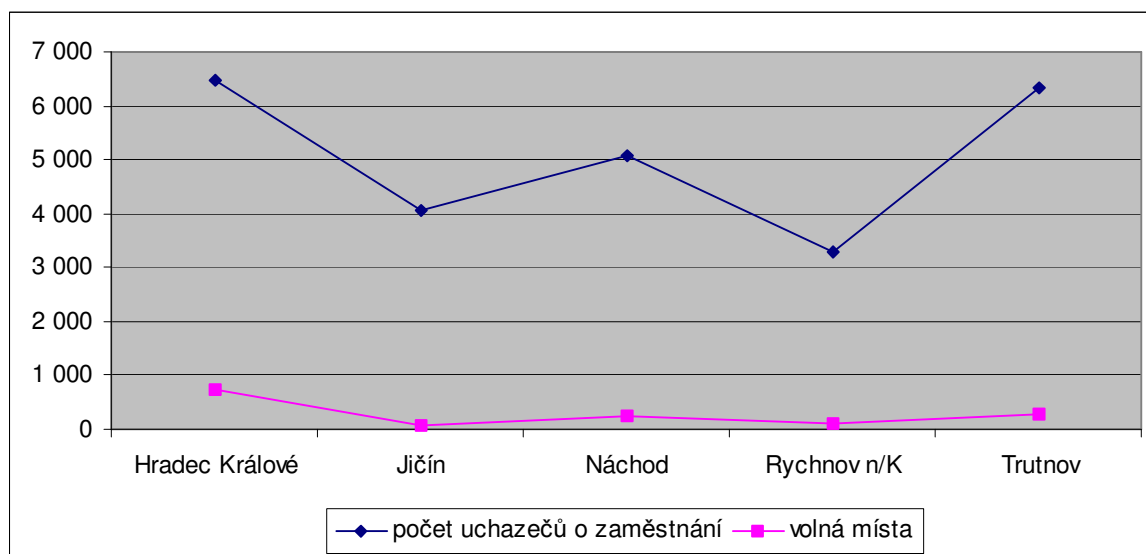
Obr. 7 Vývoj nezaměstnanosti v okresech kraje 2010

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy



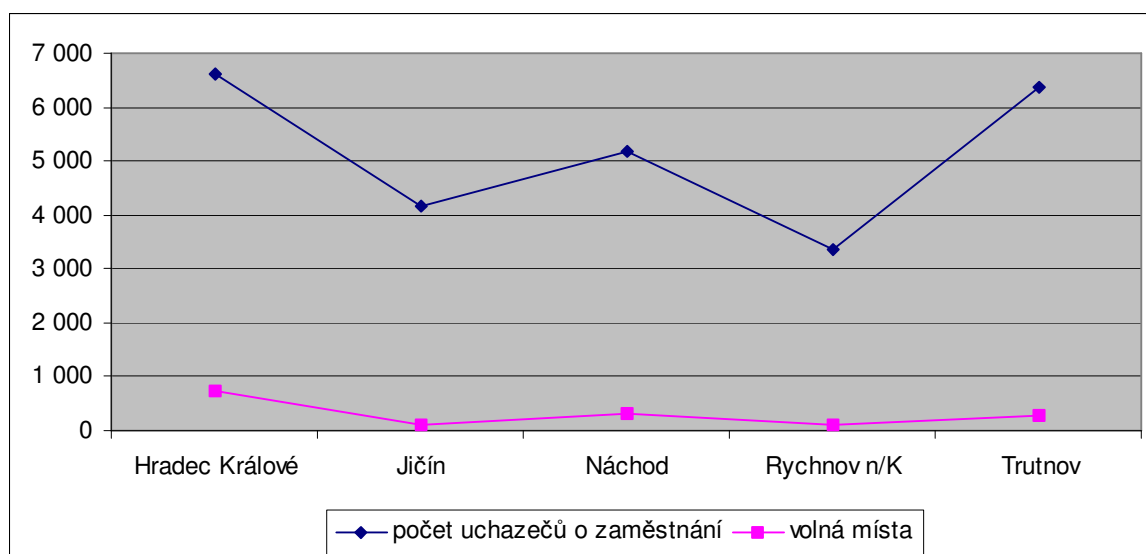
Obr. 8 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy



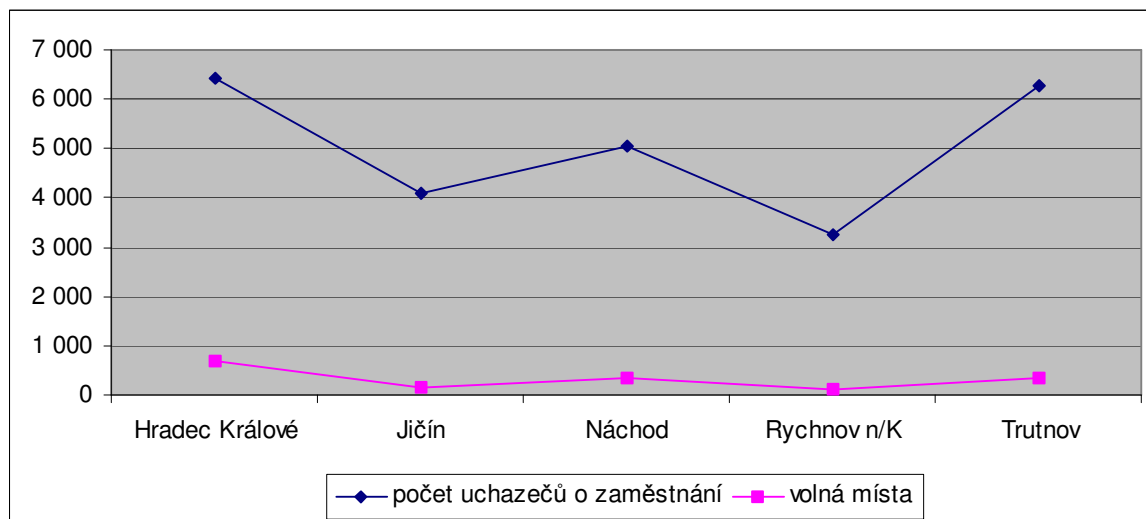
Obr. 9 Počet uchazečů a volných pracovních míst leden 2010

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy



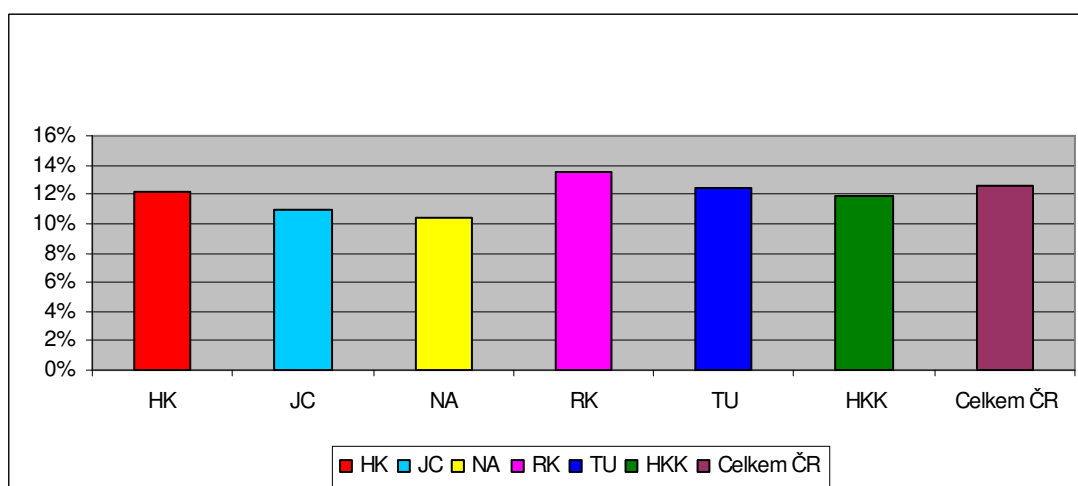
Obr. 10 Počet uchazečů a volných pracovních míst únor 2010

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy



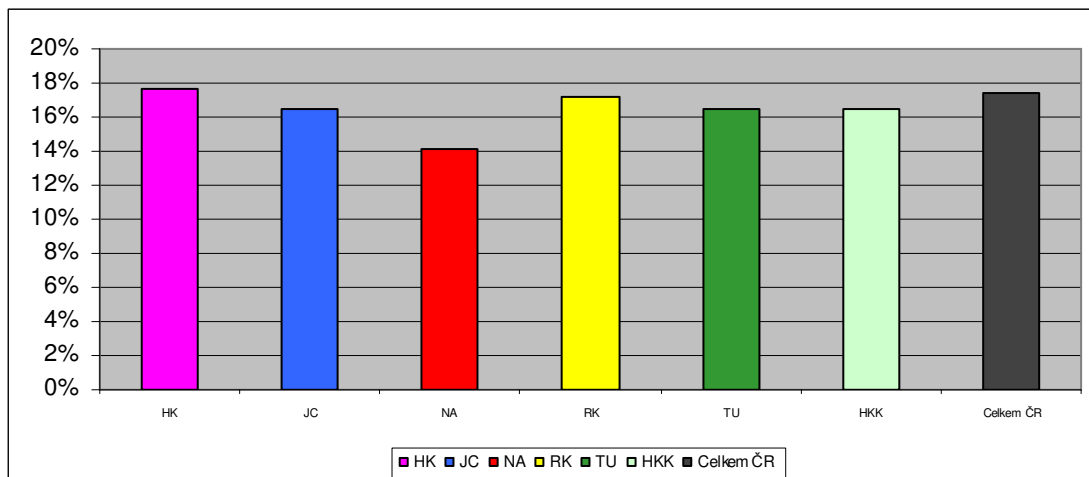
Obr. 11 Počet uchazečů a volných pracovních míst březen 2010

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy



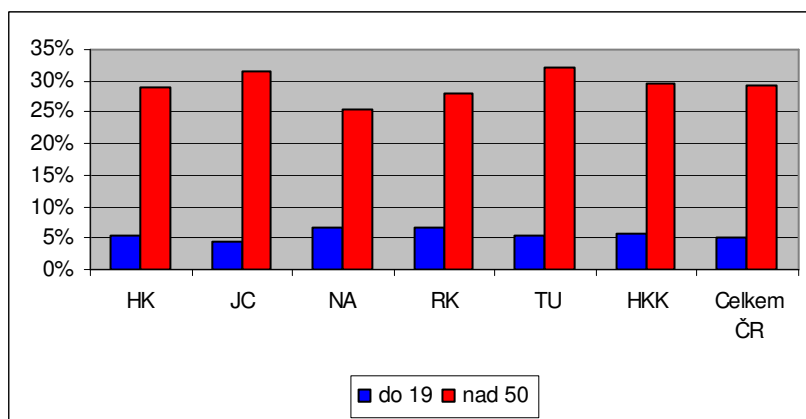
Obr. 12 Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech k 31.12.2009

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy a výpočty



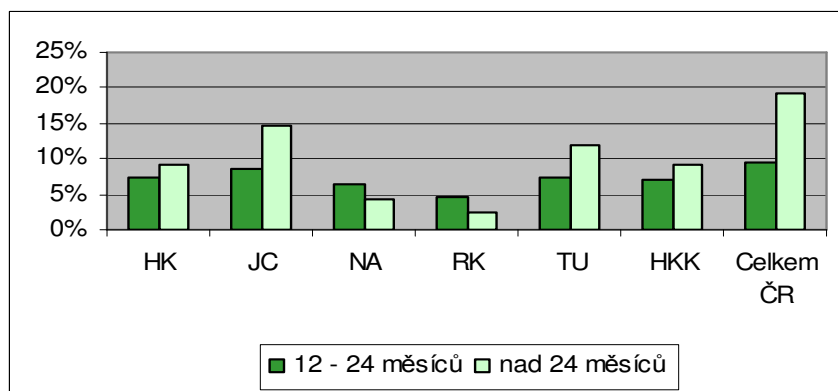
Obr. 13 Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech k 31.12.2008

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy a výpočty



Obr. 14 Podíl uchazečů do 19 let a nad 50 let k 31.12.2008

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy a výpočty



Obr. 15 Podíl uchazečů podle délky evidence k 31.12.2008

Zdroj: údaje úřadu práce v Hradci Králové, vlastní úpravy a výpočty